

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE

DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

30 SEPTEMBRE 2021

Membres de la Direction

Thierry RAULIN	Directeur des ressources humaines
Isaure DE VILLEPIN	Juriste en droit social

Membres titulaires

Christelle VIRION	Collège « Employés »	FO	
Thierry BERNARD	Collège « Employés »	FO	absent
Alexandre RAMON	Collège « Employés »	FO	
Sébastien CHESNÉ	Collège « Employés »	CGT	
Gilles COQUAUD	Collège « Employés »	CFDT	
Manuel DOS SANTOS	Collège « Employés »	UNSA	
Alain GUILLIN	Collège « Agents de maîtrise »	CFDT	
Mario AZEVEDO-PEREIRA	Collège « Agents de maîtrise »	FO	
Delphine BROYER	Collège « Agents de maîtrise »	FO	absente
Patrice CAT	Collège « Agents de maîtrise »	UNSA	
Isabelle DE BRITO	Collège « Cadres »	UNSA	absente
Michèle VANTORRE	Collège « Cadres »	CFE-CGC	absente
Marc AUGUSTYN	Collège « Cadres »	CFE-CGC	
Jean-François CLAVERIE	Collège « Cadres »	UNSA	

Membres suppléants

François GONZALEZ	Collège « Employés »	FO	
Belkacem BENABDALLAH	Collège « Employés »	FO	
Corinne PERRET	Collège « Employés »	FO	
Patrick CHOMAT	Collège « Employés »	CGT	
Christophe L'AFFETER	Collège « Employés »	CFDT	
Katia SALMON	Collège « Employés »	UNSA	
Fouad MAAZOUZA	Collège « Agents de maîtrise »	CFDT	
Patrice QUESNÉ	Collège « Cadres »	UNSA	
Corinne THYS	Collège « Cadres »	UNSA	
Paul ADENIS	Collège « Cadres »	CFE-CGC	

Les représentants syndicaux au Comité social et économique

Jean-Marc JACQUIN	Représentant syndical	CFDT	absent
Jean-Christophe RAMOS	Représentant syndical	CGT	
Thierry LANCHON	Représentant syndical	FO	absent
Bernard PERRET	Représentant syndical	UNSA	
Élisabeth LOUIS	Représentante syndicale	CFE-CGC	

Invités

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)	Point 2
William NAHUM (Cabinet Métis)	Point 2
Julien SIMON	Point 2, 11
Julien BRÉFORT	Point 3
Céline DE TOUZALIN	Point 3
Alexandre HAMAIN	Point 4
Marion BILLIET	Points 8, 9 et 10

Ordre du jour

I.	Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du CSE du 31 août 2021.....	5
VII.	Information du CSE relative à l'APLD au titre du mois de juillet 2021	5
VIII.	Information et consultation des membres du CSE sur la prolongation du dispositif d'APLD au sein de l'UES JCDecaux	6
X.	Le CSE réclament la mise en place d'un tutorat afin que les salariés de l'exploitation proches d'un départ en retraite puissent transmettre leurs savoirs aux nouveaux embauchés en charge de les remplacer.	12
V.	Désignation d'un membre du CSE représentant les salariés au conseil de surveillance	14
XII.	Point sur l'accord de télétravail :	15
•	Nous avons de nombreux retours de personnes qui souhaitent bénéficier d'une journée de télétravail, mais sans spécifier le jour concerné, car leur fonction à l'extérieur de l'entreprise est trop aléatoire pour que cela soit précisé (service technique, service patrimoine, service commercial, etc.). Est-il possible d'avoir cette option dérogatoire dans l'avenant ?	15
•	Les membres du CSE demandent également des précisions sur sa mise en place :	15
o	Le nombre de demandes effectuées	15
o	Le nombre de refus total ou partiel	15
o	Le nombre de jours attribués	15
o	La date d'établissement des avenants	15
o	Le processus de prise en charge des frais d'achat de bureau ou de fauteuil de bureau	15
IV.	Information et consultation des membres du CSE sur le projet de regroupement des équipes nantaises (ex-Abri Services et JCDecaux France) sur le site de Saint-Herblain	19
III.	Information et consultation des membres du CSE sur le projet de la nouvelle organisation des services électroniques et de signalisation à Maurepas.....	21
II.	Consultation des membres du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de l'UES JCDecaux : présentation du rapport du cabinet Métis	24
XI.	Point sur les véhicules de fonction : de nombreux salariés bénéficiant de véhicules de fonction, notamment parmi les commerciaux, ont constaté sur leurs bulletins de salaire de mai et juin des corrections du montant de l'avantage en nature, réparties sur plusieurs lignes et concernant le premier semestre. Les variations sont à la hausse ou à la baisse. Le CSE demande à quoi sont dues ces corrections.	40
XIII.	Point sur le projet « TGF 2024 » : à ce jour, nous avons pris acte de ce qui peut être sauvé, mais, dans trois ans, quel sera l'impact sur les autres services qui composent JCDecaux ?	41
XIV.	Point sur la réunion CSSCT du 15 septembre 2021	41

VI. Point à date sur la mise en œuvre de la RCC au sein de l'UES JCDecaux42
XV. Information et consultation du CSE sur les activités sociales et culturelles.....42



Handwritten signature or initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

La séance extraordinaire, qui se tient en vidéo-conférence, est ouverte à 10 heures, sous la présidence de Thierry RAULIN.

En préambule, au nom du CSE, Christophe L'AFFETER, secrétaire de séance, donne lecture de la déclaration suivante :

« Les membres du CSE vous demandent de reprendre les réunions du comité social et économique en présentiel, dans le respect des protocoles sanitaires.

Nous constatons, lors de réunions via Teams, que les débats, les interventions et la construction des dialogues et des échanges sont très compliqués, très peu constructifs et moins productifs.

La réunion en présentiel doit rester la norme. Pour ces raisons, nous vous réitérons notre demande de réunion en présentiel dans les meilleurs délais. »

Sébastien CHESNÉ

Les problèmes de connexion que M. RAULIN a rencontrés en début de réunion prouvent le bien-fondé de notre déclaration.

Thierry RAULIN

Au regard des protocoles sanitaires en vigueur au sein de l'entreprise et du strict respect des gestes barrière, il ne peut être envisagé de réunir la trentaine de membres du CSE en présentiel.

Je vous propose de faire une minute de silence en soutien à deux salariées de JCDecaux qui ont subi chacune un drame personnel cet été. Le CSE leur témoigne son soutien dans la période difficile qu'elles traversent actuellement.

Les membres du CSE observent une minute de silence.

Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du CSE du 31 août 2021

Sous réserve de l'intégration des modifications formulées en séance, le procès-verbal de la réunion du CSE du 31 août 2021 est approuvé à la majorité (15 voix favorables, 1 abstention).

VII. Information du CSE relative à l'APLD au titre du mois de juillet 2021

Thierry RAULIN

Si nous notons une évolution positive du chiffre d'affaires de juillet 2021 en comparaison avec celui de 2020, nous constatons une diminution de -4,6 % comparativement à celui de 2019. Bien qu'il nous reste des efforts à fournir et que le résultat opérationnel soit toujours négatif, tant en juillet qu'en août 2021, la situation semble s'orienter positivement.

Par ailleurs le taux d'activité, continue d'augmenter. Sur une semaine, en moyenne, le taux d'activité moyen dépasse le seuil des 85 % quand nous avons connu au plus fort de la crise des taux en-deçà de 20%

Le nombre de salariés présentant des taux inférieurs à 30 % n'est que de 13. Cet écart reste marginal, étant entendu qu'il nous faudra garantir, à l'avenir – et ce pour l'ensemble des salariés à titre individuel et sur la période de l'APLD – un taux d'activité supérieur au pourcentage qui sera déterminé (autour

de 65% vraisemblablement) conformément à notre accord.

Enfin, un bilan sera planifié à la fin du mois de septembre 2021 lors d'une prochaine séance du CSE. Il comportera davantage de détails sur la situation à l'issue de deux semestres d'activité partielle.

Fouad MAAZOUZA

Serait-il possible de connaître le taux moyen d'activité partielle depuis le début de la mise en place de l'APLD ?

Thierry RAULIN

Cette information fait justement partie de celles que nous comptons vous communiquer lors d'une prochaine séance du CSE au cours de laquelle nous vous présenterons un bilan plus complet et détaillé. Vous pourrez y voir le nombre de salariés dont le taux d'activité est inférieur à la moyenne à respecter.

En effet, notre accord prévoit, dans sa version initiale, un taux d'activité minimum de 70 %. Cependant, il est arrivé que le chiffre d'affaires connaisse une dégradation de 15 %, et que des reconfinements localisés ou nationaux aient été ordonnés par le gouvernement durant la crise sanitaire, abaissant ainsi ce taux à 60 %. Un décompte semaine après semaine sera établi de manière à établir le taux mini à respecter, conformément à notre accord.

Fouad MAAZOUZA

Vous mentionniez une évolution du chiffre d'affaires de -4,6 % en comparant les exercices 2019 à 2021. Vous référez-vous aux chiffres de juillet 2021 ou bien à ceux arrêtés à la fin du mois d'août de cette même année ?

Thierry RAULIN

Les périodes d'ajustement et de régularisation de la paie génèrent systématiquement un décalage d'un mois, mais il s'agit bien des chiffres de juillet 2021.

Fouad MAAZOUZA

Bien que ce chiffre reste négatif, en tenant compte du fait que l'année ait été considérée comme exceptionnelle, la tendance est à la hausse. En tout état de cause, la relance d'activité semble bien amorcée.

Thierry RAULIN

Certes, bien que nous soyons encore loin d'avoir rattrapé notre retard puisque, pour rappel, notre chiffre d'affaires connaît une situation de baisse de -21 % par rapport à 2019.

La situation de ces deux dernières années étant nouvelle et exceptionnelle, nous avons fait de notre mieux et constatons, en effet, des résultats positifs. De fait, même si les chiffres sont très dégradés par rapport à 2019, ils sont nettement meilleurs qu'en 2020 ce qui peut laisser espérer que 2021 soit une année de début de sortie de crise.

Par conséquent, retenons que le rebond que nous connaissons est significatif, c'est pourquoi nous devons rester confiants quant à notre capacité à redresser la situation et à ~~en~~ recouvrer au plus vite nos performances 2019.

VIII. Information et consultation des membres du CSE sur la prolongation du dispositif d'APLD au sein de l'UES JCDecaux

Christophe L'AFFETER

Les heures de permanence et d'astreinte sont-elles comptabilisées en heures supplémentaires dans le cadre de l'activité partielle ?

Marion BILLIET

Ces heures ne sont pas comptabilisées en heures supplémentaires, car elles sont comprises dans le temps de travail. Elles viennent en fait abonder le taux d'activité du *cluster*. Puis, la prime afférente à l'astreinte est versée.

Le fonctionnement est similaire à celui des jours fériés. Le taux d'activité augmente si le salarié travaille un jour férié. Ce dernier touche en outre la prime prévue dans ce cas de figure.

Christophe L'AFFETER

Ils ne peuvent donc pas dépasser un taux d'activité de 100 % et gagner plus d'argent au titre des heures supplémentaires. Pourtant, le gain financier constitue la motivation principale pour travailler un jour férié, effectuer une permanence ou une astreinte.

Marion BILLIET

Nous avons déjà évoqué le sujet. Auparavant, une astreinte générait automatiquement des heures supplémentaires pour des salariés travaillant à temps plein, soit 35 heures. À présent, l'activité partielle implique que ce ne soit plus le cas.

Thierry RAULIN

C'est logique.

Christophe L'AFFETER

Certes, mais tous les salariés ne l'ont pas compris, d'où l'intérêt de mon intervention.

Sébastien CHESNÉ

Les salariés ne comprennent pas que le jour férié soit considéré comme chômé et payé en heures classiques. Pour eux, les heures de travail sur un jour férié devraient être majorées.

Marion BILLIET

Nous avons essayé de communiquer au mieux sur le sujet. Nous avons notamment proposé d'abonder le compteur de récupération pour bénéficier plus tard, après la fin de l'activité partielle, d'un jour de repos.

Sébastien CHESNÉ

Ce ne sont pas les explications qui ont été diffusées localement. Les salariés sont déçus quand ils apprennent qu'ils sont venus travailler un jour férié, le 14 juillet par exemple, pour ne toucher que 50 euros bruts de prime incitative, soit à peine plus de 40 euros nets.

Thierry RAULIN

Notre accord d'APLD garantit le maintien de la rémunération à 100 % pour les plus bas salaires. N'oubliez pas de le dire !

Sébastien CHESNÉ

Je ne suis pas d'accord. En 2020, ils ont perdu 17 % de leur rémunération, en comptant les primes et l'intéressement.

Thierry RAULIN

Tout le monde a perdu l'intéressement en 2020. En outre, les plus petits salaires perdent, non pas en rémunération, mais des avantages liés au forfait du repas. D'ailleurs, ce ne sont pas des avantages à proprement parler, car ils sont censés couvrir les frais de prise de repas.

Sébastien CHESNÉ

Il est intéressant de constater à quel point votre discours peut changer. Dans une optique de recrutement, vous parlez des frais repas comme du salaire ; mais, quand cela vous arrange, vous dissociez les frais repas du salaire. On s'y perd !

Thierry RAULIN

Il est normal de présenter à un candidat à l'embauche tous les éléments de rémunération directe et indirecte tout comme nous évoquons le bénéfice des œuvres sociales.

Sébastien CHESNÉ

Il est également évident que nous ne pouvons plus vous laisser dire que les plus bas salaires de l'entreprise ont été maintenus. En vérité, ils ont perdu leurs primes et des éléments de rémunération qui concourent à une diminution de leur pouvoir d'achat.

Thierry RAULIN

Dans beaucoup d'autres secteurs d'activité, les salariés touchent une rémunération proportionnelle à leur taux d'activité. Dans notre entreprise, nous avons signé un accord d'APLD qui garantit aux plus bas salaires un socle de rémunération plus favorable que la réglementation.

Par ailleurs, beaucoup d'entreprises ont mis en place des plans sociaux qui peuvent être engagés de manière unilatérale par l'employeur. De notre côté, nous n'avons pas voulu entreprendre une telle démarche contraire, dans ce contexte, à l'idée que nous nous faisons de l'éthique sociale.

Au cours de cette période, nous avons tout mis en œuvre, Direction et partenaires sociaux, pour préserver au mieux notre capital humain, à commencer par les plus bas salaires.

Sébastien CHESNÉ

Vous établissez une comparaison avec les pires scénarios possible. D'autres entreprises que la nôtre, y compris plus petites que JCDecaux, ont accordé des augmentations de salaire et versé des intéressements.

Thierry RAULIN

L'année dernière, nous avons versé la prime « PEPA », comme Jean-Charles DECAUX s'y était engagé, alors même que nous traversons une année difficile. Vous avez une mémoire sélective. Les entreprises dont vous parlez ont-elles versé la prime « PEPA » ?

Sébastien CHESNÉ

Peut-être pas, mais elles ont, en tout cas, accordé des augmentations de salaire et versé des intéressements collectifs.

Thierry RAULIN

Une prime « PEPA » d'une valeur de 500 euros vaut bien une augmentation, aussi minime soit-elle...

Jean-Christophe RAMOS

Non, une prime ne vaut pas une augmentation de salaire !

Thierry RAULIN

Il faut comparer des choses comparables ! Monsieur CHESNÉ parle d'entreprises que je ne connais pas. Il faudrait reprendre leur historique de rémunération. Il s'agit peut-être d'entreprises payant leurs salariés au salaire minimum. Nous sommes, quant à nous, au-dessus des minima conventionnels.

Quant à l'intéressement, il était impossible d'en verser après avoir enregistré une marge opérationnelle

négative. Pour le reste, nous avons préservé la rémunération des plus petits salaires de l'entreprise, tout en ajustant les taux d'activité chaque semaine.

Sébastien CHESNÉ

Prenez-vous en considération les retours négatifs des collectivités ? En ce moment, il semble que nos dirigeants reçoivent des mails de mairies ne comprenant pas pourquoi une entreprise comme JCDecaux n'a pas encore repris à 100 %, contrairement à beaucoup de services municipaux.

Thierry RAULIN

C'est vous qui le dites. Nous intervenons quand des municipalités nous demandent d'améliorer l'entretien de certains mobiliers. Néanmoins, nous assumons notre choix de préserver l'affichage, en réduisant les tâches d'entretien, dans un contexte où nos résultats d'exploitation sont négatifs. Il n'appartient pas aux collectivités locales de se prononcer sur nos choix de gestion.

Sébastien CHESNÉ

Ne craignez-vous pas des répercussions sur les appels d'offres ?

Thierry RAULIN

Nous nous efforçons de préserver les intérêts de l'entreprise. Dans notre secteur de marché, nous restons un acteur solide à même de remporter des appels d'offres.

Par ailleurs, nous nous rapprochons progressivement d'un retour à 100 % d'activité. Nous atteignons ainsi 85 % à 86 % d'activité cette semaine.

Sébastien CHESNÉ

Ne craignez-vous pas que les annonceurs, qui constatent que JCDecaux fonctionne désormais en mode dégradé, hésitent à lancer des campagnes ?

Marion BILLIET

Certes, l'entreprise dégrade quelque peu les tâches d'entretien, mais celles-ci ne sont pas totalement abandonnées non plus. Nous augmentons les taux d'activité pour les opérations d'entretien quand il le faut, par exemple en cas de renouvellement d'appel d'offres. En tout cas, nous ne laissons pas partir à vau-l'eau l'entretien des mobiliers.

Sébastien CHESNÉ

L'affichage est maintenu à 100 %, puisque cela rapporte de l'argent à l'entreprise. En revanche, les heures retirées concernent exclusivement les activités de service.

Thierry RAULIN

C'est un choix assumé. Nous ne pouvons pas adopter le même mode de fonctionnement dans une période où notre résultat d'exploitation est négatif. En outre, nous nous efforçons de préserver notre capital humain sans nous livrer à des diminutions d'effectifs contraintes ou à des baisses de rémunération. Heureusement que nous avons signé un accord d'APLD. Sinon, l'application du droit commun aurait nui aux salariés.

Sébastien CHESNÉ

Les salariés ne sont pas indemnes pour autant dans cette crise. Même les salariés touchant les plus faibles rémunérations ne perçoivent plus de primes quand ils travaillent un jour férié. Nous avons même appris que des salariés en mi-temps thérapeutique sont obligés de signer des avenants pour renoncer à leurs frais repas. C'est une catastrophe !

Thierry RAULIN

Nous ne devons pas vivre sur la même planète ! Vous seriez en Espagne, Italie ou Belgique, que diriez-vous ?

Jean-Christophe RAMOS

Nous sommes en France !

Marion BILLIET

Il est faux d'affirmer qu'aucune prime n'est versée les jours fériés ! S'agissant des forfaits repas, vous savez que nous devons respecter des dispositions légales par rapport à l'URSSAF, y compris pour les salariés en mi-temps thérapeutique. Ce n'est pas lié à l'activité partielle. Nous appliquons strictement la réglementation.

Jean-Christophe RAMOS

Monsieur RAULIN, vous saluez à présent le maintien de salaire, mais vous oubliez de dire que ce sont les organisations syndicales qui l'ont proposé, alors que vous n'en vouliez pas au début.

Thierry RAULIN

D'ailleurs, c'est pour cela que vous avez signé...

Jean-Christophe RAMOS

C'est plutôt pour cela que nous n'avons pas signé...

Vous dites par ailleurs que la situation est « *catastrophique* » et ne permet pas de verser d'intéressement, mais pouvez-vous nous garantir que les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise n'ont pas augmenté en 2020 ? Les hautes rémunérations de l'entreprise n'ont-elles pas touché de primes très élevées ? Nous aimerions le savoir.

Thierry RAULIN

Non ! Nous avons même diminué nos rémunérations de 25 % pendant cette crise !

Jean-Christophe RAMOS

Dans ce cas, pourquoi cette information ne figure-t-elle pas dans le bilan social pour lever le doute ?

Thierry RAULIN

Je ne vois pas le rapport avec le bilan social ! Jean-Charles DECAUX vous l'a dit clairement, l'ensemble du Comité de Direction a baissé sa rémunération de 25 % pendant la crise sanitaire.

Jean-Christophe RAMOS

Il suffit donc que vous l'affirmiez pour que nous soyons obligés de vous croire...

Thierry RAULIN

Nous n'avons même pas besoin de nous justifier. C'est presque injurieux.

Jean-Christophe RAMOS

Ce n'est pas injurieux ! Au contraire, il s'agit de donner l'exemple et de montrer que l'effort est partagé par tout le monde, et pas toujours les mêmes !

Thierry RAULIN

Je vous rassure, il est partagé.

Jean-Christophe RAMOS

Dans ce cas, donnez-nous-en la preuve...

Thierry RAULIN

Vos questions ne concernent pas le CSE et sont totalement déplacées, voire injurieuses pour la Direction de l'entreprise, alors que Jean-Charles DECAUX a communiqué sur la baisse de nos rémunérations !

Jean-Christophe RAMOS

Une question n'est pas injurieuse ! Ce n'est pas parce que vous ne voulez pas y répondre qu'une question est injurieuse !

Christophe L'AFFETER

A priori, il aurait été demandé aux directions, notamment de Paris et de Vitry-sur-Seine, de calculer une moyenne du taux d'activité pour juin, juillet et août. Madame BILLIET, le confirmez-vous ?

Marion BILLIET

Pas à ma connaissance. En revanche, au niveau national, nous avons « étiré » les taux d'activité pendant l'été, pour ensuite les régulariser en septembre sur la base des taux réels constatés.

Christophe L'AFFETER

Dans ce cas, vous confirmez que vous avez établi une moyenne de taux d'activité pour les mois de juin, juillet et août 2021 ?

Marion BILLIET

En réalité, ce n'est pas une moyenne. Pour chaque salarié, nous sommes partis des taux de la semaine précédente et les avons étirés sur toute la période. Néanmoins, les taux ont continué d'être suivis chaque semaine afin d'appliquer une régularisation en septembre.

Christophe L'AFFETER

Ainsi, vous confirmez que vous avez établi une moyenne individuelle pour les mois de juin, juillet et août ?

Marion BILLIET

Il s'agit d'une moyenne artificielle qui sera régularisée, comme en 2020.

Christophe L'AFFETER

En vérité, des salariés estiment que la paie qu'ils ont reçue en septembre ne correspond pas à la réalité de leur travail.

Marion BILLIET

Ces problèmes éventuels sont à examiner au cas par cas. J'ai constaté moi-même que les bulletins de salaire de septembre 2021 indiquent qu'une régularisation a été effectuée. Pour autant, des régularisations ont pu être oubliées. Je ne l'exclus pas. Toutefois, il n'existe pas de volonté de notre part de baisser le taux d'activité.

Christophe L'AFFETER

Concernant les salariés du service du périphérique, sont-ils payés en heures majorées la nuit ?

Marion BILLIET

Oui, ces salariés touchent une rémunération spécifique liée au travail de nuit.

Christophe L'AFFETER

L'APLD n'a donc pas entraîné d'impacts sur leur rémunération, est-ce bien cela ?

Marion BILLIET

Non. Les heures de nuit sont payées comme il se doit sans rapport avec l'activité partielle. D'ailleurs, je vous rappelle qu'il existe une *hotline* susceptible de répondre à vos interrogations au besoin.

Thierry RAULIN

Je constate qu'il n'y a eu que huit questions posées sur la hotline depuis trois mois, dont cinq sur le chômage partiel et les droits RTT. Au total, la *hotline* a été contactée 31 fois le trimestre dernier, soit trois appels par semaine en moyenne.

Christophe L'AFFETER

Pouvez-vous nous rappeler le numéro de la *hotline* ? Je pense que tous les salariés n'ont pas cette information.

Thierry RAULIN

Nous l'avons communiqué largement, mais c'est l'occasion de recommencer. L'adresse est la suivante : hotline-paie@jcdecaux.com ou il est possible de contacter le 0130797870, le mardi et le jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h 30 à 16 h 30.

Christophe L'AFFETER

L'activité partielle aura-t-elle une incidence sur les retraites ?

Thierry RAULIN

Non, aucune.

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (13 voix favorables, 3 voix défavorables).

X. Le CSE réclame la mise en place d'un tutorat afin que les salariés de l'exploitation proches d'un départ en retraite puissent transmettre leurs savoirs aux nouveaux embauchés en charge de les remplacer.

Marion BILLIET

La mise en place du tutorat relatif à la formation des nouveaux embauchés par des agents de terrain est déjà effective. En effet, ces derniers sont, lors de leur embauche, pris en charge par un salarié expérimenté, lequel dispose soit d'une forte ancienneté, soit de compétences polyvalentes.

Pour rappel, lors de précédentes NAO, une prime pour les formateurs a été mise en place.

Patrick CHOMAT

Je me permets de rebondir sur vos propos, faisant moi-même partie des salariés polyvalents que vous mentionnez. J'aimerais revenir sur les conditions dans lesquelles ces tutorats sont entrepris, car les résultats de notre côté sont, malheureusement, peu probants.

En effet, les délais pour former les nouveaux salariés ne sont qu'une quinzaine de jours ou d'un mois, soit trop peu pour que la transmission de nos connaissances soit exhaustive. Une telle hâte mène

souvent au départ prématuré des nouveaux salariés.

Par conséquent, il serait sans doute plus judicieux de réserver cette formation aux salariés de terrain sur le départ, afin que ceux-ci prennent le temps des derniers mois précédant leur retraite pour initier les nouveaux arrivants.

Marion BILLIET

La réalité déplorable que présentent les démissions précoces des nouveaux salariés reste multifactorielle et très fréquente de façon générale dans le monde du travail. Pour notre part, nous mettons tout en œuvre pour privilégier la formation des nouveaux embauchés par des salariés de terrain expérimentés, bien qu'en effet, des situations exceptionnelles subsistent.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Nous constatons une réelle difficulté à recruter de bons éléments, et ce dans l'ensemble des régions. À Gennevilliers, par exemple, les CDD donnent entière satisfaction, c'est pourquoi nous invitons la Direction à les pérenniser.

Marion BILLIET

Notre souhait serait également de pérenniser la situation de plusieurs salariés, et ce dans presque toutes les régions. Cependant, nous faisons preuve de prudence quant aux renouvellements de CDD, car, au-delà du nombre important d'appels d'offres, la conjoncture économique reste instable, et, pour rappel, un gel des CDI avait été établi. Ainsi, nous serons en mesure de parvenir à une pérennisation des postes seulement lorsque la dynamique actuelle s'améliorera. L'audition relative à ce sujet se au début du mois d'octobre 2021 avec la ville de Paris.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

La plupart de ces CDD représentent une population jeune et motivée. De fait, il serait regrettable que ces personnes soient tentées d'aller chercher un CDI ailleurs.

Marion BILLIET

C'est malheureusement le risque, cependant, il m'est impossible de m'engager davantage. Pour information, nous n'aurons pas le retour de la ville de Paris avant juillet 2022. De plus, juillet 2022 est la date annoncée à l'heure actuelle, mais il est possible que cette dernière se voie reportée en raison du contexte économique défavorable à l'embauche. Ainsi, la pérennisation de postes reste, pour le moment, sporadique.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Comment justifier auprès des salariés qu'ils resteront en CDD jusqu'en juillet 2022 ?

Marion BILLIET

Nous avons fait savoir à la Direction de la maîtrise qu'il était préférable d'opter pour un discours clair et transparent afin de ne pas nourrir d'espairs vains. Évidemment, je nous souhaite de pouvoir recréer de l'emploi le plus rapidement possible, cependant, les conditions extérieures mentionnées précédemment sont nécessaires afin d'établir une meilleure gestion de la situation.

Thierry RAULIN

En effet, l'anticipation des besoins de l'entreprise, couplée à la gestion des résultats en temps réel, constitue un véritable défi lors d'importants appels d'offres. Cependant, si les salariés remplissent leur fonction, et si nous avons de la visibilité sur lesdits appels d'offres, nous les garderons. Il s'agit là d'une forme d'élasticité difficile à gérer, tant pour l'entreprise que pour ses salariés.

Patrick CHOMAT

Si je comprends bien, le tutorat dispensé par des salariés proches de la retraite et devant être remplacés n'est pas l'une de vos priorités...

Marion BILLIET

Ce n'est pas ce que j'ai dit. Au contraire, j'ai expliqué que nous tentons de privilégier majoritairement les personnes expérimentées. Si vous le souhaitez, je consulterai les statistiques de votre secteur.

Thierry RAULIN

Le commerce étant déterminé en fonction de l'intérêt qu'il suscite, et non en fonction des annonceurs, il est difficile de prévoir avec précision son évolution, d'où l'intérêt pour notre entreprise de conquérir le plus grand nombre de villes possible.

Par ailleurs, il est important pour nous d'être vigilant lors de l'emploi et du renouvellement de nos salariés puisqu'une identité de référence est à respecter, celle de JCDecaux. En outre, malgré un contexte difficile pour chacun, nous pouvons déjà noter une certaine dynamique d'activité et beaucoup de travail promu dans le cadre de ces appels d'offres évoqués. Un bilan concernant les résultats de 2021 et les perspectives de 2022 sera sans doute ordonné d'ici la fin de cette année.

Marion BILLIET quitte la séance.

V. Désignation d'un membre du CSE représentant les salariés au conseil de surveillance

Thierry RAULIN

Je vous invite à vous prononcer sur le remplacement de Monsieur HERCHIN, dont le mandat se termine en octobre 2021.

Christophe L'AFFETER

Les candidats sont Patrice CAT, Paul ADENIS et Gabriel KERLIDOU.

La candidature de Patrice CAT recueille 11 voix favorables.

La candidature de Paul ADENIS recueille 5 voix favorables.

La candidature de Gabriel KERLIDOU ne recueille aucune voix.

Le CSE désigne Patrice CAT en tant que membre de l'instance représentant les salariés au conseil de surveillance à la majorité (11 voix favorables).

XII. Point sur l'accord de télétravail :

- **Nous avons de nombreux retours de personnes qui souhaitent bénéficier d'une journée de télétravail, mais sans spécifier le jour concerné, car leur fonction à l'extérieur de l'entreprise est trop aléatoire pour que cela soit précisé (service technique, service patrimoine, service commercial, etc.). Est-il possible d'avoir cette option dérogatoire dans l'avenant ?**
- **Les membres du CSE demandent également des précisions sur sa mise en place :**
 - **Le nombre de demandes effectuées**
 - **Le nombre de refus total ou partiel**
 - **Le nombre de jours attribués**
 - **La date d'établissement des avenants**
 - **Le processus de prise en charge des frais d'achat de bureau ou de fauteuil de bureau**

Thierry RAULIN

Dans le cadre de l'accord qui a été finalisé et signé, un dispositif a été mis en place afin de permettre aux salariés d'exprimer leurs souhaits. Près de 1 000 demandes ont ainsi été formulées en faveur du télétravail ; à raison de deux jours par semaine pour la majorité d'entre elles. Au regard des règles d'éligibilité au télétravail, une majorité de demandes émane des sites centraux.

Après signature des avenants au télétravail, son application débutera à compter du 1^{er} octobre 2021. Ce dossier sera élaboré par voie dématérialisée afin que les traitements et leurs applications soient effectifs le plus rapidement possible.

Par ailleurs, nous prévoyons des avenants spécifiques aux populations « DEX », patrimoine et commerce, éligibles elles aussi au travail à distance, mais de façon différente puisque la possibilité de prendre une ou deux journées complètes ne leur est pas offerte. Ces salariés recevront ainsi un montant de 150 euros pour leur équipement, ainsi qu'un montant de 20 euros mensuels pour la prise en charge des frais liés au télétravail.

La mise à l'œuvre de ce projet progresse, et nous avons reçu des retours positifs de la part de l'ensemble des salariés. Les directions sont également très favorables au développement du travail à distance, lequel répond tant au besoin de l'entreprise qu'à celui des salariés. Néanmoins, une très faible minorité de salariés résidant à proximité de leur lieu de travail, demande une conservation de postes en présentiel.

Encore une fois, je serai plus à même de vous présenter un bilan plus précis et chiffré lors de la prochaine séance du CSE.

Fouad MAAZOUZA

Monsieur RAULIN, soit vous n'avez pas reçu l'exhaustivité des retours de la part des salariés, soit vous idéalisez la situation, car la réalité est tout autre. Pour rappel, nous avons déjà connu un contentieux lors du premier accord concernant le travail à distance, en raison de l'interprétation qui en avait été tirée par la Direction. Quant à ce deuxième accord, notre organisation syndicale n'en a pas été signataire, pour des raisons qui lui sont propres.

Thierry RAULIN

Nous les connaissons : elles sont liées au premier point.

Fouad MAAZOUZA

Un accord est censé garantir, et ce pour tous ses signataires, un certain cadre, une structure solide à laquelle il est possible de se fier. Or, dans notre cas, les engagements définis ne semblent ni fiables, ni respectés. En effet, lors de la négociation de l'accord initial concernant le télétravail, toutes les populations étaient éligibles, et tous les jours de travail pouvaient être effectués à distance. Désormais, la Direction, ainsi que les chefs de service, élabore leurs propres règles et conditions, rendant impossible l'application stable et fluide que vous semblez évoquer. Les deux jours ne sont pas forcément acceptés et, parfois même, les salariés se voient refuser le télétravail, sans explication ni motif.

Par conséquent, il serait temps de rappeler aux différentes directions ainsi qu'aux différents managers d'appliquer strictement ce qui a été convenu, et d'informer les salariés si des directives annexes sont à prendre en compte.

Thierry RAULIN

Merci pour l'égard que vous portez à un accord que vous n'avez pas signé... Bien qu'il soit évident que ce dernier doive s'appliquer dans l'entreprise, je trouve surprenant que la démarche vienne de vous.

Fouad MAAZOUZA

Je suis un représentant des salariés et défends, à ce titre, leurs intérêts !

Thierry RAULIN

Je sais, mais peut-être regrettez-vous finalement de ne pas avoir signé cet accord...

Fouad MAAZOUZA

Notre organisation syndicale et tous les élus ici présents sont attachés à un dialogue social franc et honnête. De plus, dans le contexte actuel, vous êtes responsable de veiller au respect des valeurs et des engagements de l'entreprise JCDecaux.

Thierry RAULIN

Comme je l'ai rappelé à plusieurs reprises, nous avons opté pour le télétravail, parce que nous sommes convaincus de son bien-fondé, tant pour l'intérêt de l'entreprise que pour celui des salariés. La perspective de travailler à distance, perçue un temps comme marginale, a progressivement cédé sa place à une réalité concrète en raison de l'avènement d'outils informatiques tels que Teams et des conséquences sur l'emploi de la crise sanitaire.

Pour rappel, la possibilité de trois jours de télétravail avait été exclue, sauf exception. À ce titre, je tiens à préciser que le travail à distance ne concernera qu'un gros tiers des salariés de JCDecaux, tous les métiers n'y étant malheureusement pas éligibles.

La situation est nouvelle pour tous. Ainsi, des compromis sont indispensables, tant de la part des directions que de celle des salariés. Chacun doit s'adapter aux impératifs des directions, ainsi qu'aux contraintes et conditions complexes liées à ce nouvel environnement digital, ce qui peut prendre du temps.

Christophe L'AFFETER

L'application des mesures de cet accord pose un réel problème, car son interprétation par les chefs de service n'est pas homogène.

Thierry RAULIN

Aucun jour de télétravail n'est par principe interdit.

Fouad MAAZOUZA

Vous venez de dire le contraire !

Thierry RAULIN

Non, j'ai dit que les jours de télétravail dépendaient des impératifs spécifiques de chaque direction. Dans mon cas, par exemple, j'impose le travail en présentiel à mon équipe le lundi, et la laisse ensuite choisir ses deux jours de télétravail du mardi au vendredi. Les choses ne sont pas aussi compliquées que vous le prétendez ; nous sommes plusieurs à nous adapter et à y trouver notre compte.

Christophe L'AFFETER

Certains chefs de service avaient organisé le temps de télétravail d'une certaine façon, mais, suite à la signature de l'accord, ils n'ont finalement plus permis à certains salariés de choisir leurs jours de télétravail.

Thierry RAULIN

Il n'a jamais été question que le choix des jours de télétravail doive forcément revenir au salarié. En effet, il s'agit d'un commun accord entre le salarié et sa direction.

Christophe L'AFFETER

Une organisation avait déjà été mise en place avant la signature de l'accord, et elle fonctionnait très bien. Aujourd'hui, tout a changé.

Thierry RAULIN

Le cadre que vous évoquez était dû aux mesures sanitaires, et n'avait aucunement vocation à perdurer puisqu'il présentait une grande instabilité. En outre, la gestion des conditions de télétravail sera désormais établie d'un commun accord, dans la mesure du possible, entre la Direction et les salariés.

Isaure DE VILLEPIN

Je cite l'accord : *« La qualification des jours de télétravail sera fixée d'un commun accord entre la hiérarchie et le salarié. »*

Thierry RAULIN

Si un responsable refuse la possibilité de télétravail les jeudis et vendredis, les salariés devront s'en accommoder et s'organiser différemment.

Marc AUGUSTYN

Nous sommes d'accord sur l'aspect théorique, Monsieur RAULIN. Nous déplorons cependant, dans certains services, les conditions quelque peu abusives liées au déploiement du télétravail. En effet, nos responsables peuvent refuser le travail à distance les lundis et vendredis, et imposer également notre présence le mercredi, ce qui ne laisse finalement aucun choix autre que les mardis et jeudis pour travailler depuis chez nous, soit les deux jours de plus forte densité de circulation. Je pense que nous faisons face à des complications qui pourraient être évitées si nous parvenions à un compromis.

Thierry RAULIN

Avant la crise sanitaire, les salariés travaillaient cinq jours par semaine, quelle que soit la circulation.

Marc AUGUSTYN

La situation sanitaire a permis d'appréhender une autre vision du travail, ainsi qu'un réel espoir pour l'amélioration de la qualité de vie des salariés.

Thierry RAULIN

Certes, mais il faut savoir se contenter des opportunités présentes.

Marc AUGUSTYN

Un total de trois jours de présentiel requis nous paraît correspondre à un juste compromis. Autrement dit, nous comprenons qu'une journée spécifique de présence soit exigée de votre part, néanmoins, si vous ajoutez, à cette première condition, une deuxième ainsi qu'une troisième, excluant l'une et l'autre la possibilité de travail à distance deux autres jours spécifiques, vous comprenez alors que nos choix soient restreints, voire inexistant.

Thierry RAULIN

Certains aspects, tels que l'esprit collectif, l'entraide et l'effort commun semblent vous échapper, alors qu'ils sont nécessaires au bon fonctionnement de notre entreprise.

Par ailleurs, la période de crise sanitaire ne doit pas vous apparaître comme une référence concernant le télétravail, bien qu'elle ait permis l'établissement de mesures positives à son sujet. Avant cet épisode, d'autres mesures étaient en place et c'est à celles-ci que nous devons tous nous référer.

Marc AUGUSTYN

Si vous proposez peu – ou pas – de télétravail dans vos appels d'offres, vous n'aurez que peu de réponses puisque, désormais, toutes les entreprises proposent cette option.

Thierry RAULIN

Encore une fois, plus de la moitié de nos postes n'y sont pas éligibles.

Marc AUGUSTYN

Il est seulement question des postes éligibles, bien entendu.

Thierry RAULIN

Marc AUGUSTYN

L'aspect que nous déplorons, Monsieur MAAZOUZA et moi, concerne le nombre de conditions soumises à ce « choix » de jours télétravaillés que nous n'avons pas. Autrement dit, nous avons le sentiment d'être exclus d'une décision qui aurait pu nous revenir de façon partielle. Nous déplorons que certains compromis se révèlent à sens unique. Je note cependant que nous avons entrepris de trouver des solutions, notamment en travaillant sur les semaines paires et impaires.

Thierry RAULIN

Il n'a jamais été dit que les salariés pouvaient choisir leurs jours de télétravail. Il est clairement établi que si, et seulement si les conditions permettent un meilleur ajustement tant pour la hiérarchie que pour le salarié, un commun accord est tout à fait possible.

Nous n'avons pour intention ni de punir ni de brider les salariés, ni encore de récompenser.

Patrice QUESNE

Certains salariés itinérants ont effectué une demande de télétravail sans requête de jour spécifique. Cette demande est-elle recevable ? De plus, dans le cadre d'un exercice à domicile, quelles sont les mesures en cas d'éventuels accidents liés au travail ?

Thierry RAULIN

Le caractère itinérant de ce secteur d'activité induit l'impossibilité de définir un jour de télétravail spécifique pour ces salariés. De plus, si ce jour leur était accordé en plus de leur activité itinérante, ils

ne seraient plus du tout présents sur site. Néanmoins, ils bénéficieraient d'un aménagement leur permettant de bénéficier de l'accompagnement notamment financier prévu dans notre accord.

Isaure DE VILLEPIN

Concernant les accidents de travail, depuis 2018, la présomption du caractère professionnel de l'accident s'applique selon les règles de droit commun. Comme pour un accident de travail « classique », le salarié dispose de 48 heures pour en faire part à son employeur afin que nous puissions effectuer la déclaration et, selon les faits relatés, émettre éventuellement des réserves si nous considérons toutefois que l'accident a eu lieu en dehors des heures de travail.

Fouad MAAZOUZA

Je souhaiterais revenir sur votre comparaison déplorable de nos attentes avec celles d'un Club Med, Monsieur RAULIN. Je pense qu'il vous faut envisager différemment la notion et l'approche du télétravail. Il s'agit là d'une réorganisation moderne du travail, et non de caprices de notre part. Beaucoup d'entreprises ont déjà pris le parti de profiter de la situation pour mieux s'adapter à leur époque, quitte à procéder à une réorganisation intégrale.

Par ailleurs, l'initiative de réduire l'écart de justice avec la population itinérante dépendait de vous, car vous êtes à l'origine de leur exclusion de l'accord de télétravail.

Thierry RAULIN

Dans le cadre de la négociation, vous me demandiez s'il était également envisageable, pour cette population en déplacement trois ou quatre jours par semaine, de télétravailler. Autrement dit, de remplacer leur jour restant de travail en présentiel par du travail à distance, d'où mon refus. Suite à ces échanges, nous avons réussi à trouver un aménagement satisfaisant pour tous.

La séance, suspendue à 11 heures 55, reprend à 12 heures 04.

IV. Information et consultation des membres du CSE sur le projet de regroupement des équipes nantaises (ex-Abri Services et JCDecaux France) sur le site de Saint-Herblain

Alexandre HAMAIN rejoint la séance.

Alexandre HAMAIN

Suite au rachat d'Abri Services par JCDecaux en décembre 2020, et afin de faciliter la coopération des équipes des deux entités juridiques fusionnant, nous prévoyons un regroupement des salariés nantais sur un seul et même site. Aujourd'hui, les ex-salariés d'Abri Services sont basés sur le site de la Montagne, en périphérie de Nantes, et les salariés nantais JCDecaux, quant à eux, travaillent à Saint-Herblain. Nous comptons au total 93 salariés, dont 63 salariés de JCDecaux dépendant actuellement de Saint-Herblain. Parmi ces derniers, 31 sont des salariés nomades et 32 sont des sédentaires.

Je rappelle que différentes options avaient été envisagées pour ce regroupement. La première consistait à regrouper l'intégralité des équipes d'Abri Services sur le site de la Montagne, mais ce dernier est excentré de nos zones d'intervention et son infrastructure s'avère inadaptée à nos besoins, à moins d'engager des travaux conséquents.

La deuxième possibilité consistait à racheter la parcelle voisine du site de Saint-Herblain, laquelle réunissait parfaitement toutes nos conditions. Nous avons cependant, été informés par la mairie de la ville qu'une passerelle piétonne était en projet d'ici 2030, rendant impossible tout projet de développement à long terme de notre part.

Le troisième et dernier scénario, finalement retenu, projette de regrouper toutes les équipes sur le site

de Saint-Herblain, désormais au nom de JCDecaux. Bien que l'infrastructure de ce site ne puisse connaître d'extension et manque d'espace de stockage externe, sa superficie sera suffisante à court terme après un réaménagement des locaux.

En outre, nous continuons parallèlement à chercher un espace parfaitement adapté à tous nos besoins.

Sébastien CHESNÉ

Nous qui nous rendons régulièrement à Saint-Herblain, nous inquiétons aujourd'hui quant à l'espace de stationnement réservé aux salariés. Si plusieurs d'entre eux se rendent désormais sur ce site, comment pourrions-nous tous stationner nos véhicules ? Aussi, le magasinier de notre équipe travaille seul, le second ayant démissionné. Si un dépôt supplémentaire lui était attribué, il serait débordé. Une période de deux ou trois ans, que vous qualifiez de « court terme », semble en réalité déjà trop longue dans ce type de situation.

Alexandre HAMAIN

Nous pourrions trouver un site alternatif convenable, lequel permettrait de libérer de l'espace de parking. Le télétravail sera également mis en place, c'est pourquoi la conjoncture va changer. Du reste, concernant le magasinier de votre équipe, je ne suis pas apte à vous répondre. Je propose de remonter vos remarques à Monsieur HÉBERT et Monsieur NOËL afin de trouver des solutions.

Sébastien CHESNÉ

Ces remarques leur ont été remontées dernièrement, mais ils n'y apportent pas de solutions pour le moment. De fait, ils attendent justement d'en savoir plus quant à l'éventuel achat ou construction d'un dépôt. J'aimerais également savoir comment se passera l'aménagement du dépôt de Saint-Herblain concernant les bureaux.

Alexandre HAMAIN

Je n'ai aucune idée de la durée du réaménagement. Nous sommes, pour le moment, toujours locataires du site de la Montagne, qui pourra nous accueillir encore six mois au moins. Le télétravail sera également possible. Nous savons juste que les bureaux seront fermés durant ce réaménagement. Nous vous communiquerons plus d'informations quand un planning sera établi.

Sébastien CHESNÉ

Pourquoi investir dans les travaux d'un site que nous quitterons d'ici deux ou trois ans ?

Alexandre HAMAIN

Nous ne comptons pas perpétuer notre activité à Saint-Herblain, puisqu'une nouvelle contrainte temporaire concernant la taille des équipes sur le site sera à appréhender, nécessitant quelques travaux d'infrastructure. Le budget attribué sera adapté en conséquence.

Fouad MAAZOUZA

Pourquoi cette réorganisation n'a-t-elle pas fait l'objet d'une présentation suivie de discussions lors de la dernière séance de la CSSCT ? Cela fait partie de ses prérogatives. En outre, est-il prévu d'informer la CSSCT, ou s'agit-il d'un oubli de votre part ?

Thierry RAULIN

Tous les salariés d'Abri Services étaient au fait de l'éventualité d'un regroupement sur le site JCDecaux. La question du site se posait dès le départ. Toutefois, la CSSCT sera évidemment informée dans le détail de ce projet transitoire, dans l'attente d'un nouveau site. Dans le cadre de cette séance de CSE, j'ai considéré qu'il était opportun de vous présenter le projet dans sa globalité, afin que vous soyez informés en amont de cette nouvelle disposition.

Le CSE rend un avis favorable à la majorité (10 voix favorables, 4 voix défavorables et 2 abstentions).

Alexandre HAMAIN quitte la séance.

III. Information et consultation des membres du CSE sur le projet de la nouvelle organisation des services électroniques et de signalisation à Maurepas

Céline DE TOUZALIN et Julien BRÉFORT rejoignent la séance.

Julien BRÉFORT

Suite au développement de nouveaux produits en assemblage dans l'atelier de Maurepas, ainsi qu'à celui de l'électronique embarquée dans nos mobiliers, nous avons besoin d'allouer de nouvelles surfaces de stockage aux pièces mécaniques et électroniques dédiées aux nouveaux projets importants, tels que :

- Les sanitaires San Francisco, dont nous venons de réaliser le premier de série ;
- Les colonnes digitales et analogiques de San Francisco, pour lequel nous sommes en cours sur le premier de série ;
- L'intégration des sanitaires de *design wall* pour la ville de Stockholm ;
- Prochainement peut-être, Budapest.

De plus, nous souhaiterions stocker les produits selon leur catégorie :

- La mécanique de grand volume à l'extérieur ;
- Les produits mécaniques de faible et moyen volume dans l'atelier mécanique ;
- Les produits électroniques au sein d'un seul et même magasin électronique.

Par ailleurs, concernant l'actuel atelier électronique, une problématique importante de confort est également à souligner en période de fortes chaleurs. Enfin, l'une des machines du département de la signalétique étant devenue obsolète, sa qualité ne nous permet désormais plus de fournir un produit moderne à nos clients.

Alexandre RAMON

Pourquoi ne pas avoir investi dans de nouvelles machines, lorsque c'était possible ?

Julien BRÉFORT

Je l'ignore.

Alexandre RAMON

Madame DE TOUZALIN, pourriez-vous nous répondre ?

Céline DE TOUZALIN

Malheureusement, je ne vais pas avoir de réponse plus précise à vous communiquer. Du temps où j'ai moi-même travaillé sur le site de Maurepas, je n'avais pas été confrontée à des difficultés telles qu'il soit nécessaire de remplacer les machines. Ce constat est peut-être récent et les conditions, différentes.

Julien BRÉFORT

Pour le moment, la décision d'investir dans des imprimantes n'a encore jamais été prise.

Concernant l'occupation des surfaces de nos locaux, le département de la signalétique, l'atelier électronique ainsi que de la salle électronique représentent, pour chacun, 360 m². La partie logistique et électronique, ainsi que le département de la qualité électronique comptent, quant à eux, 300 m²

chacun.

Le projet pour lequel j'interviens consiste à aménager et réorganiser notre espace afin de regrouper les articles électroniques dans un seul et même magasin. En effet, nous faisons état, à l'heure actuelle, d'un important déficit de stockage des pièces électroniques, face auquel notre seule solution reste de les entreposer dans l'atelier mécanique, ce qui nous conduit souvent à les perdre, temporairement ou définitivement. Or, si la zone de magasin de service après-vente était agrandie sur la zone fabrication, l'activité de fabrication de service après-vente migrerait vers la zone de la signalétique.

Ainsi, d'une part, les salariés gagneraient en confort puisque ce département est climatisé, et d'autre part l'activité de ce dernier se verrait plus dynamique, productive et ordonnée. De plus, un réaménagement permettrait l'augmentation du nombre de références ainsi que la création d'un poste de magasinier. Une demi-charge des postes du responsable d'atelier et du technicien décorateur serait maintenue, avec le projet d'assurer une continuité de transmission du savoir-faire.

Alexandre RAMON

Et si ces deux salariés refusaient les nouvelles responsabilités de leur « demi-poste » ?

Julien BRÉFORT

Nous avons rencontré ces deux salariés, lesquelles n'ont pas opposé de refus.

Alexandre RAMON

Une évolution salariale sera-t-elle réservée à leurs nouvelles fonctions en cas d'acceptation de cette évolution ?

Julien BRÉFORT

Une évolution salariale est prévue pour ces deux postes, en effet.

Céline DE TOUZALIN

Nous avons évoqué, avec ces deux salariés, la problématique de gestion d'équipement électronique à laquelle le site est confronté. Cette réorganisation de l'espace semble trouver sens sans poser de problème majeur. Au cours de la mise en exécution du projet, un accompagnement sera évidemment proposé à ces salariés afin de mieux les former, ainsi qu'une revalorisation salariale.

Alexandre RAMON

Comment la charge de travail de ces deux salariés sera-t-elle répartie ?

Julien BRÉFORT

Le décorateur évoluera au poste de magasinier à 90 %, voire à 95 % du temps. En effet, ce dernier ayant acquis une solide expérience dans la décoration, il interviendra la plupart du temps sur des opérations spécifiques auxquelles il n'a jamais été confronté afin d'élargir son champ de compétences et d'en faire partager ses successeurs lors de sa retraite. L'acquisition de compétences sera continue grâce à la diversité des projets proposés.

Alexandre RAMON

Le décorateur travaillera entre 90 % et 95 % en magasinage !

Julien BRÉFORT

Je parle du décorateur, et non du technicien-décorateur qui, lui, consacrera tout son temps à la décoration.

Alexandre RAMON

Je parle bien du décorateur également. En outre, qu'advient-il du poste de la responsable de la signalétique ?

Julien BRÉFORT

Le responsable gère l'ensemble de l'activité de signalétique. Il est possible qu'au moment de la reprise d'activité sur le magasin, il y passe davantage de temps pour se former.

Par ailleurs, le technicien-décorateur restant à la signalétique, il est celui qui assure actuellement les remplacements lorsque le responsable est absent. Ainsi, l'idée consisterait à fusionner leurs charges afin de les réorganiser puis les spécifier pour chacun. Le responsable pourra alors organiser son temps de travail pendant que les parties relatives à la signalétique et à l'électronique seront exécutées de façon solide et autonome.

Alexandre RAMON

Quel sera l'intitulé du poste de ce décorateur ?

Julien BRÉFORT

De décorateur, il passera magasinier, l'idée étant qu'au départ en retraite du technicien-décorateur, il occupe ensuite ses fonctions.

Alexandre RAMON

Ces propos restent aujourd'hui théoriques tant que la rédaction d'un nouveau contrat n'est pas établie.

Julien BRÉFORT

Pas nécessairement, car le salarié pourrait également souhaiter conserver son poste en logistique.

Céline DE TOUZALIN

L'idée est de laisser l'opportunité au décorateur ayant acquis les compétences de magasinier de choisir, lors du départ en retraite du technicien-décorateur. En outre il pourra revenir à son activité initiale afin d'évoluer en tant que technicien-décorateur, ou préférer s'accomplir dans un nouveau métier logistique.

Alexandre RAMON

Le métier de décorateur demeure bien plus dynamique et diversifié que celui de magasinier. Ainsi, je doute que ce dernier lui convienne à long terme.

Julien BRÉFORT

Au cours de notre entretien avec lui, ce salarié nous a confié se tenir prêt à s'adapter aux évolutions proposées par l'entreprise. D'ailleurs, une augmentation salariale est prévue lors de l'évolution d'un poste de décorateur vers celui de magasinier. Pour chacun, le projet est perçu comme « gagnant-gagnant ».

Céline DE TOUZALIN

D'une part, le poste de magasinier offre autant de polyvalence que de richesse d'activité de par sa dimension électronique. D'autre part, nous n'avons pas pour projet d'« enfermer » ce salarié dans une fonction ou l'autre, d'où notre volonté de lui laisser l'opportunité de décider lui-même dans quel domaine il souhaite s'accomplir.

Julien BRÉFORT

L'activité de magasinier-électronique constitue finalement le métier logistique le plus exhaustif. En tout état de cause, ce poste lui offrira un réel enrichissement professionnel.

Alexandre RAMON

Qu'entendez-vous lorsque vous évoquez une « proposition de mobilité totale ou partielle » ?

Julien BRÉFORT

La mobilité totale représente celle du décorateur vers un poste de magasinier, tout en conservant sa compétence première. Il pourra ainsi devenir technicien-décorateur. La mobilité partielle correspond quant à elle à celle du responsable de la signalétique, lequel sera en charge à la fois du magasin logistique et de la production ; chacune de ces deux fonctions étant effectuées à 50 % du temps de travail.

Alexandre RAMON

Une climatisation est-elle prévue au sein du nouvel environnement de travail du responsable ?

Julien BRÉFORT

Dans le spectre proposé, le bureau du responsable logistique, ainsi que ceux du magasinier et de la personne chargée de la qualité électronique, est concerné par cette mesure.

Pour finir, l'impact opérationnel dépendra, d'une part, de l'intégration durable des pièces liées aux nouveaux projets dont feront partie les 1 200 articles à réorganiser, ainsi que du doublement des surfaces de stockage électronique. Il dépendra, d'autre part, de l'organisation logistique des ateliers électronique et mécanique, responsabilisant, pour chacune, une seule et même équipe.

Je précise qu'aucun impact social n'est à déplorer dans la mesure où une charge et demie de travail est transférée, et la qualité de travail de chacun, améliorée. Notre objectif est d'entreprendre cette réorganisation au 1^{er} janvier 2022, une fois les travaux achevés.

Julien BRÉFORT et Céline DE TOUZALIN quittent la séance.

La séance, suspendue à 12 heures 53, reprend à 14 heures 25.

I. Consultation des membres du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de l'UES JCDecaux : présentation du rapport du cabinet Métis

Sid BENCHOUBANE et William NAHUM, du Cabinet Métis, rejoignent la séance.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Au programme de cette séance seront évoqués l'évolution de l'emploi, son nouvel environnement lié au caractère particulier de cette année, ainsi que les conséquences sur les rémunérations.

Au 31 décembre 2020, les effectifs, dont particulièrement ceux de JCDecaux France, ont connu une diminution importante. Bien que le nombre de départs soit resté constant, celui des recrutements, quant à lui, s'est vu diminuer.

Selon la catégorie socioprofessionnelle du personnel de l'équipe de JCDecaux France, nous notons une distinction entre les employés et les cadres. En effet, 41 recrutements de salariés ont été effectués en 2020 suite à 96 départs, alors que les 89 sorties en CDI de cadres ont toutes été pourvues. Votre Direction explique ce phénomène, d'une part, par la perte du marché « MUPI de Paris », pour 20 postes, et d'autre part, par les mesures exceptionnelles déployées lors de la crise sanitaire, induisant un faible nombre de possibilités de recrutements, 50 postes étant à pourvoir actuellement. La situation des cadres de JCDecaux SA, pour sa part, démontre un léger écart entre les nombres de recrutements et de départs, (57 recrutements pour 61 départs).

Ainsi, nous soulignons tant chez JCDecaux France que JCDecaux SA, une certaine tendance à l'augmentation de l'activité des cadres, inégale à celle des salariés, laquelle se voit même diminuée. Cette tendance se ressent dans la Direction d'exploitation, le delta d'entrées et de sorties se situant à - 51. Pour ces deux équipes, les recrutements opérés au cours de l'année 2020 se justifient par des créations de postes, incluant la mutation des salariés de MédiaKiosk chez JCDecaux France.

Par ailleurs, le nombre de démissions a diminué, évoluant de 82 pour l'année 2019, à 58 en 2020. Pour chacun, il concerne pour moitié des salariés de moins de trois ans d'ancienneté. Toutefois, la part de salariés de plus de dix ans d'ancienneté reste significative. Similairement, le nombre de licenciements pour inaptitude a chuté puisque 34 avaient été recensés en 2019, face à 20 en 2020, pour la plupart concernant des salariés comptant plus de dix ans d'ancienneté.

Le nombre de ruptures conventionnelles individuelles a, quant à lui, connu une augmentation démontrée par moins de 30 cas en 2019, face à 49 en 2020, concernant, majoritairement, des salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté, soit 19. À ces derniers chiffres s'ajoutent les 22 ruptures conventionnelles collectives, suite à l'accord de RCC signé à la fin de l'année 2020. La Direction confirme que ces départs, tous répartis entre juin et septembre, concernent majoritairement d'anciens salariés de MédiaKiosk, 18 d'entre eux faisant état de dix ans d'ancienneté.

Quant aux chiffres de JCDecaux SA, le nombre de démissions augmente légèrement, 44 ayant été enregistrées en 2019, face à 47 en 2020, constituant 72 % des départs de 2020, face à 69 % en 2019. Parmi ces 47 démissions, 20 sont liées à de l'inaptitude – dont 12 pour aspects physiques, et 8 pour accidents de travail ou maladie –, et les 27 autres relèvent d'autres raisons. Les démissionnaires, pour 62 % d'entre eux, font état de moins de trois ans d'ancienneté. Néanmoins, un faible nombre de salariés de dix ans d'ancienneté est à noter.

Pour résumer, la démission des salariés de JCDecaux France, pareillement à celle de SA, concerne principalement les salariés détenant peu d'expérience. Les ruptures conventionnelles et licenciements, quant à eux, représentent plutôt des salariés qui ont plus de dix ans d'ancienneté. De façon générale, nous observons que la pyramide des âges génère une situation dans laquelle la part des moins âgés diminue, tandis que celle des plus âgés, de par leur ancienneté, augmente.

Thierry RAULIN

Lors de la négociation du dispositif de RCC, les salariés disposant d'une certaine ancienneté ont été avantagés, justifiant ainsi la majorité des départs dont il est question.

Par ailleurs, le taux majoritaire de démissions de la part de salariés faisant état de peu d'ancienneté peut s'expliquer par plusieurs raisons. La première relève du manque de maturité dû à l'âge des jeunes diplômés, les conduisant à une réflexion inaboutie quant à leur choix d'orientation professionnelle. La structure MyJobGlasses, dont l'action consiste à prévenir le premier échec en entreprise en permettant aux jeunes de découvrir divers métiers par le biais d'ambassadeurs, travaille à nos côtés afin d'obtenir de meilleurs résultats et de réduire ces erreurs d'orientations.

En guise de deuxième explication, le niveau moyen d'ancienneté des salariés de notre entreprise se situe à 15 ans. Leur moyenne d'âge s'élève à 46 ans. En effet, hormis quelques ruptures conventionnelles individuelles de l'ordre de 1 % de nos effectifs totaux, l'âge moyen des effectifs connaît peu de fluctuations. Il est vrai qu'un faible *turn-over* de nos cadres au-delà de 45 ans ferme peut-être parfois des perspectives à des jeunes qui ambitionnent une évolution.

Enfin, la troisième raison de ces démissions pourrait se traduire par l'impossibilité pour les jeunes diplômés en pleine crise sanitaire, d'avoir accès à l'expérience internationale qui leur était initialement proposée, les mouvements d'expatriation s'étant considérablement réduits.

Sébastien CHESNÉ

Comment expliquez-vous qu'il soit actuellement aussi difficile de recruter sur le terrain ?

Thierry RAULIN

En France, l'éducation s'est détournée des métiers manuels au profit des métiers de bureau.

Sébastien CHESNÉ

Comment expliquez-vous que nous n'arrivons pas à garder les salariés au sein de ces secteurs lorsque nous parvenons à en recruter ? Ceux disposant d'une faible ancienneté démissionnent ou décident de partir à l'issue de 15 jours de formation.

Thierry RAULIN

Heureusement, tous ne démissionnent pas ! Quant aux autres, leurs raisons varient. Il s'agit parfois d'un manque de perspectives de carrière ou de mobilité géographique. La tendance relative aux démissions de l'année 2020 s'est dessinée, quant à elle, en fonction des conditions des mesures gouvernementales prises dans le cadre de la crise sanitaire. Nous y restons attentifs.

Je me questionne, pour ma part, au sujet des années à venir, et de la possibilité de ne plus être en capacité de recruter des compétences rares, comme le requièrent par exemple les équipes « Data » ou « IT ». Nous devons peut-être imaginer pour certains métiers, des dispositifs de formation et de reconversion internes essentiels à l'entreprise. Au cours de leur activité quotidienne, les salariés développent une multitude de compétences qu'ils sous-estiment parfois. L'ambition, à plus long terme, sera de développer l'activité des salariés au travers de réelles évolutions vers des secteurs spécifiques.

Sébastien CHESNÉ

Aujourd'hui, quelles sont les formations internes proposées à un afficheur, laveur ou polyvalent dans le cadre de son évolution vers un métier de bureau ? Beaucoup de formations et d'évolutions d'un poste de cadre vers un autre sont évoquées, mais peu concernent l'évolution de postes de l'exploitation vers des fonctions d'agents de maîtrise ou de cadres. Mis à part une certification, quelles nouvelles mesures pouvons-nous espérer ?

Thierry RAULIN

Même si elle ne règle pas tout, cette certification n'est pas négligeable, ayant permis à beaucoup de salariés de bénéficier d'une évolution, tant statutaire que financière. De plus, si un besoin d'évolution se crée, soit au travers d'une pression extérieure, soit sous la demande d'un salarié détenteur d'un bilan de compétences qui le lui permet, nous y répondons. Néanmoins, dans la conjoncture actuelle, au sein du monde de l'entreprise française de façon générale, l'initiative de conjuguer mobilité intellectuelle et mobilité de terrain est rarement engagée en raison d'un manque de confiance en nos capacités.

Sébastien CHESNÉ

Comment expliquer que certains de nos salariés de 40 ans et plus n'aient connu aucune autre évolution que celle relative au terrain ?

Thierry RAULIN

Certains ne le peuvent ou ne le souhaitent pas, notamment pour des raisons géographiques. Du reste, nous pouvons souligner une faible disponibilité de postes en agence liée à notre *turn-over* limité, certains salariés en fonctions administratives ayant parfois plus de 30 ou 40 ans d'ancienneté. En revanche, d'autres métiers à pourvoir en région parisienne et sous tension, comme ceux de la *data*, gagneraient à se développer davantage. Dans tous les cas, si l'opportunité se présente, l'entreprise doit être en mesure de répondre à toute demande d'évolution de la part d'un salarié qui en a les moyens, tant par ses compétences que d'un point de vue géographique.

Sébastien CHESNÉ

Mettez-vous à la place d'un jeune embauché constatant à son arrivée que la seule évolution possible sera celle d'un poste de laveur vers un poste d'afficheur.

Thierry RAULIN

La création de « passerelles » professionnelles plus diverses est nécessaire, afin que n'importe quel salarié puisse exprimer son désir d'évolution selon ses spécificités. Ces propos sont partagés par le Comité de Direction, Jean-Charles DECAUX étant le premier à souhaiter une progression du taux de promotion interne. Sébastien CHESNÉ

N'oublions pas les différents stades d'évolution de vie personnelle. Si un salarié est employé à l'âge de 35 ans ou 45 ans, ses projets nécessiteront plus d'investissements et de prises de risque que ceux d'un jeune salarié qui n'aura pas encore décidé de son avenir, donc de son investissement au sein de l'entreprise. La plupart des salariés plus âgés se sentent « bloqués », soumis à devoir répondre à des obligations personnelles financières, empêchant ainsi toute initiative d'une éventuelle modification de son activité à laquelle il consacre déjà beaucoup de temps, d'énergie et de stress.

Thierry RAULIN

Il est vrai qu'en France, perdre son emploi est considéré comme un échec alors que beaucoup de personnes pourraient alors envisager d'autres métiers que ceux qu'ils ont occupés jusque-là. Le problème reste que souvent ces personnes sous-estiment leurs capacités.

Sébastien CHESNÉ

Étant en étroite communication avec les salariés, je tiens à souligner que plusieurs d'entre eux ont partagé avec leur manager leur sentiment de mal-être actuel ainsi que leurs souhaits d'évolution, mais qu'aucune réponse ne leur a été apportée, car l'information n'a pas été transmise à un niveau hiérarchique supérieur. Sans doute que vous n'en avez pas entendu parler, mais ce malaise est bien réel.

Thierry RAULIN

Au contraire, parlez-m'en. Ces salariés doivent être aidés par l'entreprise afin de s'accomplir le plus possible, disposant d'accompagnement pour les repositionnements internes et externes.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

La situation n'est pas telle que vous la décrivez. Aujourd'hui, les salariés désirant accéder à des postes de chef de secteur ou d'équipe se sentent bloqués par le « copinage » environnant.

Thierry RAULIN

Je ne pense pas qu'il existe de « copinage » en tant que tel. Toutefois, si les équipes sont les mêmes depuis 10 ans ou 15 ans, il est normal que des liens se soient créés. Si le *turn-over* était différent, la structure hiérarchique se verrait, elle aussi, changée.

Par ailleurs, pour l'exemple de la certification, il est notable qu'une réelle VAE a pu profiter à l'ensemble d'une population de l'exploitation. Or, il eût fallu que cette VAE débouche expressément sur des propositions d'évolution statutaire alors qu'un seul poste était ouvert.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Bien que l'année 2020 constitue un cas exceptionnel, le budget concernant les formations interne et externe s'est vu réduit à 875 000 euros – dont 661 000 euros pour l'équipe France et 214 000 euros pour l'équipe « SA » –, ainsi que le nombre d'heures de formation, chutant de 35 859 en 2019, à 5 534 en 2020.

Par ailleurs, votre Direction a fait appel au FNE, dont ont pu bénéficier certains salariés, entre la période de mars et octobre 2020. En effet, 91 demandes de subvention ont été réalisées, dont 69 de formations individuelles et 22 de projets collectifs, incluant 871 bénéficiaires et 10 000 heures. Toutefois, dès octobre 2020, 10 demandes, 50 bénéficiaires et 540 heures ont été comptabilisées. La Direction a indiqué que le montant des subventions du FNE accordées en 2020 se chiffrait autour de 520 000 euros,

ajoutant qu'elle tente d'adapter les meilleures modalités de financement aux salariés qui expriment le besoin de se former davantage.

Christophe L'AFFETER

Selon les informations relatives aux catégories concernées par la formation, nous nous apercevons, une fois de plus, qu'une majorité de cadres bénéficie de formations avec accompagnement. En outre, je me demande si l'exhaustivité des requêtes a été répertoriée, et si des salariés de catégories inférieures ont pu bénéficier d'un accompagnement équivalent et solide.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Effectivement, nos résultats révèlent que 82 % des salariés formés sont cadres, alors que 17 % seulement sont agents de maîtrise.

Thierry RAULIN

Les besoins de formation sont majoritairement dédiés aux cadres en raison des évolutions du métier, des compétences nouvelles à acquérir quant à l'environnement technique et réglementaire du poste. De la même manière, si nous prenons pour exemple l'habilitation électrique, il est normal, au regard de sa spécificité, que cette formation soit dédiée au personnel qui en a spécifiquement besoin.

Christophe L'AFFETER

Le dispositif FNE ne couvre pas les formations obligatoires.

Thierry RAULIN

J'illustrais mes propos. J'ajoute que, dans le cadre des formations avec le FNE, peu de demandes ont été exprimées de la part des salariés. Actuellement, quelles que soient les entreprises, ces formations bénéficient traditionnellement plus largement aux cadres.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Aucune perspective d'évolution ou de formation n'est à espérer du côté des salariés. Vous ne le dites pas, mais le pensez.

Thierry RAULIN

C'est une réalité que l'on peut déplorer

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Le message que la Direction transmet aux salariés de terrain est qu'ils n'ont aucune perspective d'évolution.

Thierry RAULIN

J'ai expliqué le contraire, à condition d'accepter les contraintes géographiques associées et l'acceptation-volonté- capacité de se former.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Les salariés exerçant en région parisienne et souhaitant évoluer peuvent-ils le faire ?

Thierry RAULIN

Si demain, par exemple, un poste de gestionnaire de paie est à pourvoir, n'importe quel salarié est libre d'en acquérir les compétences. Pareillement, si un salarié initialement issu de l'exploitation, flexible et mobile géographiquement, souhaite se reconverter, nous devons être en mesure de lui proposer un programme de formation.

Christophe L'AFFETER

Si nous examinons le cas de la formation des électrotechniciens d'affichage, nous pouvons noter que certains salariés n'ont pas pu en bénéficier, bien qu'ils l'auraient souhaité, afin d'obtenir une nouvelle certification. Si ces salariés se manifestaient demain, pourraient-ils bénéficier des aides du FNE en vue d'une évolution professionnelle ?

Thierry RAULIN

Au-delà du FNE, la VAE peut être effectuée individuellement. Nous l'avons élaborée et structurée collectivement, toutefois, tout salarié peut faire reconnaître l'acquisition de ses compétences à travers une certification de l'Éducation nationale.

Christophe L'AFFETER

Le FNE intervient suite à une VAE, mais pourrions-nous le solliciter sans VAE ?

Thierry RAULIN

Je l'ignore.

Patrice QUESNE

Pour ma part, j'ai débuté en tant qu'afficheur au sein de cette entreprise. Après quelques années, j'ai demandé à bénéficier d'un congé individuel de formation, parallèlement à mes études en cours du soir. Ainsi je m'adresse à tous, dont le personnel technique, en affirmant qu'un projet de reconversion professionnelle peut être mené jusqu'à son terme.

Thierry RAULIN

Vous constituez, en effet, une bonne illustration de la promotion interne. Toutefois, je me demande sincèrement si les conditions actuelles permettent d'évoluer comme vous avez pu le faire 20 ans auparavant.

Patrice QUESNE

Avec de la volonté, l'accomplissement personnel reste toujours possible.

Thierry RAULIN

En effet, si le facteur « volonté » est présent, la voie à suivre pour mener à bien l'accomplissement du projet se dessine d'elle-même, et nous intervenons alors pour vous accompagner dans votre démarche.

Christophe L'AFFETER

Ces situations, d'une part, requièrent une certaine forme d'opportunisme. Néanmoins, ces opportunités ne sont plus les mêmes qu'il y a 20 ans. Les étudiants actuels poursuivent leurs études dans l'espoir d'atteindre un salaire qu'ils ne toucheront jamais.

Thierry RAULIN

Les jeunes actuels n'ont ni la même passion ni la même hargne du travail que ceux de la génération précédente. J'ajoute que les études majoritairement proposées actuellement visent des métiers de bureaux, eux-mêmes déjà bondés, alors que subsiste un manque de qualifications manuelle.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Je vous propose de poursuivre la présentation avec un point sur l'absentéisme, lequel a légèrement augmenté chez JCDecaux France et concerne principalement des absences pour maladie supérieures à 30 jours, tandis que, chez JCDecaux SA, il a diminué et concerne principalement les absences pour maladie inférieures à 7 jours.

Par ailleurs, suite à l'accord d'activité partielle, le nombre de salariés concernés dans l'UES est de 3 272 en 2020, avec un nombre total d'heures de 1,136 million, soit une moyenne de 347 heures.

Chez JCDecaux France, 808 salariés auraient été en situation d'activité partielle entre un et deux mois. La majorité des autres salariés en activité partielle l'aurait été au maximum pendant quatre mois. Le constat est similaire pour l'équipe de JCDecaux SA. Selon les élus présents, ces salariés auraient exercé en activité partielle pendant un peu plus longtemps que les chiffres affichés. La Direction aurait-elle une explication au sujet de l'écart que comportent ces chiffres ?

Thierry RAULIN

Ils m'étonnent. Si je comprends bien, pour 2020, vous affirmez que 808 de nos salariés ont connu une activité partielle.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

La période d'activité partielle n'implique pas que les salariés concernés se soient retrouvés en situation d'activité nulle pendant deux mois consécutifs. Les heures d'activité nulle sont en fait cumulées, et le total correspond, en moyenne, à deux mois sur l'année.

Thierry RAULIN

Par exemple, pour un taux d'activité à 80 % sur dix mois, vous comptez deux mois d'activité nulle, est-ce bien cela ?

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Exactement, aussi il nous faudrait en fait calculer la moyenne des taux d'activité hebdomadaire pour chaque équipe. Je précise que nous avons dû vous envoyer les documents.

Isaure DE VILLEPIN

Cette méthode de calcul semble faussée, puisque certains salariés ont été soumis au certificat d'isolement. Ils ne pouvaient pas du tout reprendre leurs fonctions et se retrouvaient, de fait, à 0 %, alors que leur activité de base n'était pas du tout en arrêt total. Par conséquent, les recommandations gouvernementales biaisent les chiffres.

Thierry RAULIN

Nous devons distinguer le taux d'activité partielle liée au métier et l'activité réduite contrainte par des mesures gouvernementales.

Isaure DE VILLEPIN

C'est-à-dire, les cas « contact » ou personnes vulnérables...

Thierry RAULIN

Je ne conteste pas ces chiffres, mais je ne vois pas quel commentaire apporter.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Pour simplifier, nous pouvons dire que la majorité des salariés a été absente deux mois sur l'année 2020.

Jean-Christophe RAMOS

Sur la période de mai à décembre 2020, la totalité du personnel de terrain, ou presque, se trouvait en travail partiel. Ainsi, nous ne comprenons pas cette durée de deux mois dont vous faites état.

Thierry RAULIN

Si vous êtes à 50 % d'activité sur deux mois, cela signifie que vous avez travaillé un mois, d'où le fait que ces méthodes de calcul faussent la « photographie » de la situation exacte puisque, comme le souligne Monsieur RAMOS, les salariés issus de l'exploitation occupaient tous une activité partielle sur la période d'avril à décembre 2020.

Jean-Christophe RAMOS

Avec un taux maximum de 60 % sur cette période.

Thierry RAULIN

Le taux d'activité moyen le plus bas a été enregistré au mois d'avril 2020, plus exactement en semaine 16, avec un taux inférieur à 20 %, tous métiers confondus. Le taux d'activité moyen a ensuite progressé, mais de manière hétérogène selon les impératifs des différents secteurs de l'entreprise. Les salariés qui se sont maintenus à 100 % en 2020 sont très rares.

L'activité partielle concerne encore beaucoup de salariés de JCDecaux en 2021, bien que les taux remontent progressivement. Nous en sommes à 85 % à la fin du mois de septembre 2021. De 20 % à 85 %, nous observons donc une nette augmentation. Néanmoins, ce taux moyen de 85 % masque des réalités très contrastées. Ainsi, certains personnels de l'exploitation se situent encore sous la barre des 60 %.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Nos résultats sont notés par région et par direction, afin de distinguer leurs caractéristiques respectives. Quant aux rémunérations de l'équipe France, les NAO 2020 prévoyaient 1,1 % d'augmentation générale pour les ETAM, ainsi que 1,1 % en individuel pour les cadres. Nous nous sommes interrogés quant à la première catégorie des employés, les « C1N2 », chiffrée à 0,98 % en 2020 en comparaison à 2019, et composée de dix salariés sélectionnés par nos soins. Après échanges avec votre Direction, cette dernière nous a indiqué que les effectifs permanents de cette population comptaient 70 salariés et qu'une partie d'entre eux représentait des étudiants en alternance ne bénéficiant pas d'augmentation annuelle de salaire.

L'enveloppe d'augmentation des non-cadres est finalement de 1,31 %.

Christophe L'AFFETER

Selon vos résultats, l'évolution moyenne de rémunération chez les cadres est comprise entre 2 à 3 % en 2020 depuis 2019, alors que celle des autres catégories socioprofessionnelles, quant à elle, s'élève à 1,3 %, voire moins.

Thierry RAULIN

Ce résultat est lié aux évolutions et aux promotions internes, particulièrement présentes chez les cadres. Lorsqu'un salarié change de métier, son augmentation est relative au nouveau poste.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Il s'agit de catégories permanentes, sans changement. Dans l'échantillon sélectionné, nous avons supprimé les agents ayant reçu une promotion.

William NAHUM (Cabinet Métis)

La masse salariale a diminué aussi bien chez JCDecaux SA que JCDecaux France, respectivement de - 9 % et - 17 %. Cette diminution pourrait s'expliquer par la dispersion des salaires bruts, par rapport aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus faibles. De fait, nous voyons que la dispersion continue d'augmenter, puisqu'entre 2016 et 2020, elle est passée de 4,53 % à plus de 7 % pour JCDecaux SA, et de 4 % à

5,54 % pour JCDecaux France. À titre d'information, la Direction nous a confirmé que les dix rémunérations les plus élevées de l'entreprise comprennent également les parts variables.

Plus précisément, chez JCDecaux SA, les dix plus hautes rémunérations totalisaient 3,07 millions d'euros bruts en 2019, et s'élèvent à 3,14 millions d'euros en 2020. Chez JCDecaux France, les 3,23 millions d'euros correspondant aux dix plus hauts revenus en 2019 ont progressé pour atteindre 3,41 millions d'euros en 2020.

Fouad MAAZOUZA

Ces chiffres ne traduisent pas la notion d'« efforts partagés » que vous vantez. Comment l'expliquez-vous ?

Thierry RAULIN

J'analyserai ces chiffres pour vérifier leur conformité et vous apporterai une réponse.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Nous possédons les chiffres du bilan social.

Thierry RAULIN

Logiquement, ils devraient refléter une baisse.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Pour l'ensemble des salariés, la moyenne des rémunérations brutes chute de 15 % pour l'UES : - 16 % pour JCDecaux France et - 13 % pour JCDecaux SA.

Il est toutefois à noter que les primes sont comprises dans le calcul de la rémunération brute. Elles ont diminué de 42 % pour JCDecaux France et de 29 % pour JCDecaux SA. Ainsi, c'est principalement la baisse de la part variable qui peut expliquer la diminution des rémunérations. Nous notons notamment, chez JCDecaux France, une baisse notable des primes sur objectif, de 6,5 millions d'euros en 2019 à 4,5 millions d'euros en 2020.

François GONZALES

Qu'appellez-vous « prime de fin d'année » ?

Thierry RAULIN

Cette prime correspond aux gratifications versées aux salariés en fin d'année, notamment aux agents de maîtrise. Monsieur BENCHOUBANE, où la prime « PEPA » versée en août 2020 apparaît-elle ?

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Peut-être l'incluez-vous dans une autre prime, notamment exceptionnelle. En effet, nous nous sommes basés sur le tableau que nous avons reçu de votre part pour élaborer cette présentation. Vous nous avez envoyé un fichier équivalent à celui que nous recevions habituellement, dans lequel la prime « PEPA » n'était pas incluse ?

Thierry RAULIN

Julien, sais-tu dans quelle section la prime « PEPA » a-t-elle été intégrée ?

Julien SIMON

Non, aussi je vérifierai si l'information fait partie de celles communiquées.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Je vous propose de poursuivre. Pour JCDecaux SA, nous observons une hausse de la prime sur objectifs, variant de 4 millions d'euros en 2019 à 4,348 millions d'euros en 2020, ainsi que de celle de fin d'année, fixée à 549 000 euros en 2019 puis à 695 000 euros en 2020.

Sébastien CHESNÉ

Cette prime de fin d'année correspond-elle à ce que nous nommons « prime discrétionnaire » ?

Julien SIMON

Les primes de fin d'année sont des primes discrétionnaires, c'est-à-dire non prévues dans les contrats de travail et versées à discrétion par la Direction.

François GONZALES

Pourtant, Monsieur RAULIN, vous expliquiez précédemment que cette prime concernait les agents de maîtrise.

Sébastien CHESNÉ

Est-ce bien une prime dont toutes les catégories socioprofessionnelles peuvent bénéficier ?

Thierry RAULIN

Cette prime peut être octroyée aux employés aussi bien qu'aux cadres.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Cette prime n'est pas discrétionnaire. Sur le bulletin de salaire des salariés l'ayant reçue en 2020, il est inscrit que la prime est exceptionnelle, et non discrétionnaire.

François GONZALES

Est-elle versée dans toutes les régions ou seulement en région parisienne ?

Thierry RAULIN

Elle concerne la France entière.

François GONZALES

Pourtant, en province, nous n'avons pas connaissance de cette disposition.

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

Nous avons appris que des primes ont été versées pour récompenser la perte de rémunération au niveau de l'atelier, dont nous n'avons pas non plus connaissance en province. En tout état de cause, il serait bienvenu d'avoir un éclaircissement concernant l'ensemble des primes proposées par l'entreprise et qui ne sont pas proposées au niveau national.

Thierry RAULIN

Je ne sais pas si ce sont les élus qui vous communiquent ces définitions et ces commentaires, mais sachez qu'ils ne détiennent pas nécessairement la vérité sur tout !

Sébastien CHESNÉ

Dans ce cas, levez nos doutes.

Thierry RAULIN

Je n'ai pas de doutes à lever, puisque nous vous avons déjà fourni des explications. En effet, des

gratifications, des revalorisations et des primes peuvent être versées, particulièrement en fin d'année, pour toutes les catégories socioprofessionnelles, afin de récompenser des dépassements d'objectifs ou pour récompenser un travail exceptionnel.

François GONZALES

Nous vous informons aujourd'hui que ces pratiques ne concernent pas toute la France.

Thierry RAULIN

Ni toute la France ni l'exhaustivité des salariés !

Sébastien CHESNÉ

Durant l'été 2021, plusieurs salariés de l'agence Bretagne-Pays-de-Loire ont effectué en remplacement une demi-charge, voire une charge de travail complète en plus. Lorsqu'ils ont demandé une prime exceptionnelle, la Direction leur a répondu qu'il n'en existait pas pour ce type de remplacements. Pourtant, nous savons que les salariés franciliens, eux, en bénéficient !

Thierry RAULIN

Je n'ai pas d'explication face à cette différenciation étonnante, aussi, je me renseignerai.

Sébastien CHESNÉ

Au cours d'une récente réunion des représentants de proximité, j'ai exposé cette situation, à laquelle il m'a été répondu que la Direction locale n'avait pas connaissance de primes à verser en cas de remplacements entre AEST.

Thierry RAULIN

Le taux d'activité a dû évoluer en fonction de la charge.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Les écarts de primes entre l'Ile-de-France et les régions sautent aux yeux !

François GONZALES

La différence de prime est, effectivement, déplorable. Certains touchent en moyenne entre 300 euros et 500 euros de primes pendant que d'autres ne récoltent qu'entre 100 euros et 200 euros, voire rien du tout...

Thierry RAULIN

Qu'en concluez-vous ?

François GONZALES

Que des primes discrétionnaires sont distribuées en région parisienne, et non en province !

Thierry RAULIN

Vous comprenez qu'il ne s'agit pas d'un régime de primes égalitaires. Au contraire, nous voulons différencier les salariés sur la base de leur performance.

François GONZALES

Il s'agit de diviser pour mieux régner, une fois de plus.

Thierry RAULIN

La situation idéale consisterait à pouvoir accorder 100 % d'augmentations individuelles, cependant,

une politique où tous les salariés sont traités équitablement n'est pas envisageable.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

La présence de Monsieur NOËL nous aiderait à éclaircir la situation de ces primes selon les régions.

Christelle VIRION

À Strasbourg, où nous savons qu'il manque presque un afficheur sur deux, il y a bien longtemps que les salariés « remplacent » pour compenser. Pourtant, aucun n'a jamais perçu de prime à ce titre.

Alexandre RAMON

Effectivement, une grande disparité est notable entre les agences. J'ai sous les yeux un compte-rendu d'une réunion des représentants de proximité datée de mars 2021 concernant une réclamation sur la prime exceptionnelle distribuée à Maurepas. Pour la Direction de la production, 12 agents de maîtrise ont touché en moyenne en prime de 379,58 euros, et 50 employés électromécaniciens et magasiniers se sont vu octroyer 243,9 euros en moyenne. Quant à DOA Colle, 3 agents de maîtrise ont touché 683 euros et 8 employés ont touché 293,75 euros, pour un total de salariés ayant touché des primes, soit un montant moyen de 289,73 euros.

Sébastien CHESNÉ

La justification qui nous est fournie est celle qui permet de dire qu'en étant en activité partielle et en prenant des charges supplémentaires, les salariés augmentent leur taux à 35 heures, ce qui ne permet pas de débloquer la moindre prime, malgré la responsabilité différente des secteurs de chacun.

Thierry RAULIN

En effet, prendre la charge d'une tournée ou demi-tournée augmente la valeur du taux d'activité.

Sébastien CHESNÉ

Ce qui évite à la Direction de créer des postes en CDD été et par là même d'économiser un salaire. Aujourd'hui, les salariés réalisent le travail de quelqu'un qui devrait être présent, mais ils ne sont jamais récompensés !

Mario AZEVEDO-PEREIRA

Je suis d'accord.

Thierry RAULIN

Nous ne raisonnons pas de cette façon.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

L'histoire est toujours la même : on demande au « petit » salarié de produire, sur une durée de deux jours, 500 affiches au lieu de 200, avant de lui faire savoir qu'il est finalement inapte !

Sébastien CHESNÉ

Monsieur RAULIN, comment expliquez-vous ces disparités ? Pourquoi les catégories « ATA » et « AEST » n'ont droit à aucune prime malgré leurs efforts importants ? Le personnel d'exploitation n'est ni reconnu, ni rémunéré à sa juste valeur.

Thierry RAULIN

Ce n'est pas le sujet.

Sébastien CHESNÉ

Questionnez les salariés, et vous saurez que beaucoup ont à l'idée de quitter l'entreprise à la première

occasion.

Thierry RAULIN

Monsieur CHESNÉ, nous avons maintenu à 100 % les plus petits salaires de l'entreprise.

Jean-Christophe RAMOS

Vous noyez le poisson ! Au début, vous ne souhaitiez rien nous octroyer !

Thierry RAULIN

Monsieur RAMOS, préférez-vous être à 40 % ou 100 %, avec une rémunération maintenue à 100 % ?

Jean-Christophe RAMOS

Monsieur RAULIN, je préfère être à 100 % d'activité ! Vous dévalorisez le travail. Vous semblez dire : *« Estimez-vous heureux de ne pas travailler, mais de gagner autant. »* Soyez objectif, ne parlez pas au nom d'une notion qui ne vous concerne pas.

Sébastien CHESNÉ

Avant d'essayer de fidéliser les salariés, intégrez-les convenablement.

Thierry RAULIN

Les salaires directs et indirects proposés sont très qualitatifs par rapport au marché et au niveau de qualification. En effet, aucune embauche au SMIC n'est réalisée au sein de l'entreprise.

Sébastien CHESNÉ

Comme je le répète à chaque NAO, le SMIC finira par nous rattraper. De fait, calculez l'écart d'aujourd'hui entre le SMIC et nos salaires, vous allez voir qu'il se minimise !

Thierry RAULIN

C'est ce que vous dites depuis 15 ans !

Christelle VIRION

Monsieur RAULIN, la situation est de plus en plus difficile. Par exemple, nous ne trouvons même pas d'intérimaires pour un poste d'AEST ! De fait, la pénurie de salariés est bien réelle.

Thierry RAULIN

Il n'y a pas de pénurie. Si nous sommes en mesure de fournir 80 % d'activité à un taux initialement de 40 %, grâce à une nouvelle tournée, nous le ferons. Si nous prenions un CDD à la place, vous trouveriez cette décision scandaleuse. Toutefois, nous garantissons le versement à 100 % des plus petits salaires, quel que soit le taux d'activité. Il est ainsi possible que certains salariés ne se sentent pas incités à produire plus.

Mario AZEVEDO-PEREIRA

En Île-de-France, suite à la directive de l'ancien médecin du travail, le fait que nous soyons tous passés en AEST était lié aux conditions de travail. Établissez des mentions d'inaptitudes !

Thierry RAULIN

Ce n'est pas ce que nous voulons. Le contexte de l'année 2020 était exceptionnel.

François GONZALES

Cette situation n'est plus exceptionnelle, elle dure depuis plus d'un an !

Sébastien CHESNÉ

Vous générez une double économie, puisque non seulement vous ne passez pas les salariés à 35 %, mais, de plus, vous ne créez pas d'embauches. Vous requérez que le travail soit effectué par un seul et même salarié, lequel s'aperçoit très bien qu'il est exploité.

Thierry RAULIN

Nous payons à 100 % des salariés qui sont à 40 % !

Sébastien CHESNÉ

Vous avez pris la décision de retirer les services afin d'abaisser le seuil des taux d'activité, cependant le travail fourni, lui, reste égal.

Thierry RAULIN

Un salarié qui ne pratique pas d'entretien, logiquement, ne reçoit pas le même montant.

Jean-Christophe RAMOS

Prenons le cas de l'afficheur. Ce métier comporte une charge spécifique dont 50 % représentent déjà de l'affichage. Si cet afficheur passe à 50 %, comment peut-il trouver le temps pour de l'entretien ?

Thierry RAULIN

Je suis le premier à défendre et à reconnaître que le travail d'exploitation. Il est vrai cependant qu'il peut représenter des contraintes importantes et difficiles.

Alexandre RAMON

Alors pourquoi ne pas récompenser les salariés qui en font partie ?

Thierry RAULIN

Chaque métier est complexe, et comporte ses avantages et ses inconvénients. Cessez d'opposer des situations incomparables quand chacune est particulière spécifique. Selon les spécificités, une politique de rémunération et de gratification adaptée est établie, ce qui semble cohérent.

Sébastien CHESNÉ

Tant mieux qu'une personne à haute responsabilité touche une prime importante, mais cela ne doit pas empêcher la reconnaissance des autres métiers !

Christophe L'AFFETER

Contrairement à vos propos concernant la fidélité, à la lecture l'expertise du cabinet Métis, nous nous apercevons que les salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté démissionnent le plus.

Thierry RAULIN

Le taux de démission des salariés de terrain est de moins de 1,4 %, ce qui est très faible. Lors du prochain calcul réalisé pour 2022, ces informations seront triées par catégorie socioprofessionnelle et vous noterez des différences significatives.

Christophe L'AFFETER

Pour le personnel d'exploitation, les heures supplémentaires dues à l'activité partielle ne sont plus versées, et compte tenu de la baisse d'activité de 50 %, à quoi les heures supplémentaires payées restantes correspondent-elles ?

Thierry RAULIN

Il s'agit de salariés qui étaient initialement à 100 %.

Christophe L'AFFETER

Je peine à définir quels métiers sont concernés. Dans les bureaux, il n'y aurait que les directeurs et les agents de maîtrise, les secrétaires étant à 50 % ou 60 %.

Christophe L'AFFETER

Effectivement, il s'agit plutôt d'agents de maîtrise et de cadres. Certains métiers, au regard de leur nature, sont restés à 100 % d'activité, car ils le nécessitent, quoiqu'en soit le contexte sanitaire.

Thierry RAULIN

Monsieur BENCHOUBANE, j'aimerais avoir le regard d'un cabinet comme le vôtre, qui travaille pour d'autres entreprises. Par rapport à d'autres entreprises qui ont traversé une période compliquée comme la nôtre, quelle est votre analyse de notre situation ?

Sid BENCHOUBANE (Cabinet Métis)

La problématique est toujours la même : les secteurs sont trop disparates pour établir quelque comparaison que ce soit. Malheureusement, je ne peux pas vous répondre précisément.

William NAHUM (Cabinet Métis)

Je suis d'accord. Mettre en place un système de notation, même intuitif, reste très compliqué, puisque des points forts et faibles subsistent forcément. Il faudrait hiérarchiser chaque facteur.

Thierry RAULIN

Mon point concernait plutôt l'activité partielle. Selon vos résultats globaux, nos pratiques en la matière semblent-elles plutôt positives ou négatives ? Vos clients en difficulté ont-ils plutôt choisi des plans de sauvegarde de l'emploi ou des RCC ? De fait, il serait intéressant de voir comment nous nous positionnons.

William NAHUM (Cabinet Métis)

Votre question est légitime, mais nous ne pouvons pas répondre. Cependant, JCDecaux est une entreprise solide, en comparaison à certaines plus récentes, plus fragiles, et ne proposant pas les mêmes services. Les facteurs spécifiques rendent la comparaison presque impossible.

Sid BENCHOUBANE et William NAHUM quittent la séance.

La séance, suspendue à 16 heures, reprend à 16 heures 58.

En préambule, les membres du CSE donnent lecture de la déclaration suivante :

« Le CSE de l'UES est consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi des sociétés de l'UES.

Le marché publicitaire dans lequel évolue JCDecaux a été et reste encore très marqué par la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de la Covid-19.

Dans ce contexte, le CSE note que si les effectifs moyens sont restés stables entre 2019 et 2020 au niveau de JCDecaux SA (+ 0,6 %), ils ont diminué au niveau de JCDecaux France de 2,6 %. En revanche, les effectifs en fin d'année 2020 sont en décroissance pour les deux sociétés, et ce, parce que le nombre d'entrées est inférieur au nombre de sorties, engendrant mécaniquement un delta négatif.

Hors mutations liées à l'intégration de MédiaKiosk, JCDecaux France totalise ainsi seulement 111 embauches en CDI en 2020 contre 260 en 2019. En parallèle, 252 sorties. Si les embauches en CDI concernent au niveau de l'UES principalement des créations de postes, les sorties sont, quant à elles, dominées par des démissions : 23 % des départs en CDI au niveau France et 72 % au sein de JCDecaux SA.

Concernant JCDecaux France, le CSE constate également une hausse importante des ruptures conventionnelles signées en 2020 : 49, contre 28 en 2019, mais également 22 départs dans le cadre de l'accord de rupture conventionnelle collectif signé fin 2020.

Au sein de JCDecaux SA, dans un contexte pourtant théoriquement peu propice à un changement d'entreprise, les démissions sont même en hausse en 2020 : 47, contre 44 en 2019.

Comme depuis des années, les démissions concernent principalement au niveau de l'UES des salariés ayant maximum trois ans d'ancienneté, ce qui interpelle le comité quant à la capacité de JCDecaux de fidéliser ces nouveaux entrants sur le long terme. L'effectif, à la fin de l'année 2020, au sein de l'UES comporte de moins en moins de jeunes.

Dans l'ensemble, ces départs renforcent la décroissance, observée depuis plusieurs années déjà, du nombre et de la part des employés au profit des cadres, en particulier au sein de JCDecaux France.

Le CSE relève, dans l'année 2020, une diminution de plus de la moitié du budget consacré à la formation professionnelle, et ce, après une année 2019 où ce montant était à l'inverse le plus élevé depuis, au moins, 2015.

Après une progression constante jusqu'en 2019 du nombre d'heures de formation et de stagiaires, que le CSE tient à souligner, ceci s'écroule en 2020 : seulement 5 534 heures de formation contre jusqu'à près de 36 000 heures en 2019.

Le CSE note le recours au dispositif "FNE" qui a permis, en 2020, la prise en charge de près de 10 900 heures de formation par l'État. Le CSE espère que, dans les années à venir, JCDecaux retrouvera des niveaux de formation en lien avec ceux atteints en 2019.

Concernant l'absentéisme, il se maintient au niveau de JCDecaux France à 10,5 %. Le taux était de 10,3 % en 2019. En revanche, le CSE souligne qu'il est de nouveau en baisse au niveau de JCDecaux SA, 2,7 % en 2020 versus 3,1 % en 2019.

L'absentéisme, au niveau de l'UES, est largement dominé par les absences pour maladie, lesquelles progressent pour JCDecaux France, mais diminuent pour JCDecaux SA.

Le CSE note également la diminution des accidents de travail en 2020, entraînant ou non un arrêt de travail. Le contexte lié à la crise du Covid-19 a conduit l'UES à mettre en place dès mars 2020 de l'activité partielle classique puis un accord d'activité partielle de longue durée a été signé à la fin du mois de septembre 2020 afin d'instaurer plus durablement ce recours en fonction de l'évolution des besoins.

Au total, en 2020, ce sont 3 272 salariés qui sont concernés, pour en moyenne 347 heures.

Pour JCDecaux France, comme JCDecaux SA, la plupart des salariés ont connu sur l'année l'équivalent d'un à deux mois complets d'activité partielle.

En conséquence, le CSE est au regret de constater une baisse de 15 % de la masse salariale brute, principalement impactée par la mise en place de l'activité partielle. La masse salariale brute a ainsi diminué de 9 % au niveau de JCDecaux SA et de 17 % au niveau de JCDecaux France.

Si force est de constater que le rapport moyen entre les moyennes élevées et basses des rémunérations progresse significativement en 2020 et que le montant global des dix meilleures rémunérations augmente lui aussi, la population permanente perd en moyenne 10 % de sa rémunération brute entre 2019 et 2020.

En effet, en prenant en considération les salariés présents sur les deux années et n'ayant pas changé de situation sur la période, la baisse moyenne de leur rémunération brute est de 10 % pour JCDecaux France et de 7 % pour JCDecaux SA. Cette diminution est impactée non seulement par l'activité partielle, mais également par le recul des primes de performance et primes diverses : - 40 % au niveau l'UES pour les salariés permanents, dont - 42 % pour JCDecaux France et - 29 % pour JCDecaux SA. Un manque à gagner significatif pour les salariés de l'UES, très touchés pour beaucoup et qui peuvent à juste titre s'étonner de constater certaines disparités en matière d'évolution salariale. Ceci dans un contexte si particulier où beaucoup d'efforts ont été demandés et alors même que les salariés composant notre Groupe doivent être solidaires et dont les représentants doivent montrer l'exemple.

Cette déclaration vaut avis du CSE de l'UES JCDecaux sur la politique et les conditions de travail et l'emploi en 2020. »

XI. Point sur les véhicules de fonction : de nombreux salariés bénéficiant de véhicules de fonction, notamment parmi les commerciaux, ont constaté sur leurs bulletins de salaire de mai et juin des corrections du montant de l'avantage en nature, réparties sur plusieurs lignes et concernant le premier semestre. Les variations sont à la hausse ou à la baisse. Le CSE demande à quoi sont dues ces corrections.

Julien SIMON

Suite au premier confinement, la Direction a renégocié le montant des loyers. Ces ajustements ont entraîné un nouveau calcul des avantages en nature. Les régularisations ont été organisées au courant du premier semestre 2021, générant des lignes supplémentaires pour chaque mois depuis le début de l'année, soit 75 % des loyers, justifiant le fait que certains avantages en nature aient diminué.

L'avantage en nature correspondant à la mise à disposition d'un véhicule de fonction est calculé sur la base d'un forfait égal à un pourcentage du coût global annuel comprenant le montant de la location, l'entretien, le carburant et l'assurance. Le montant de la location du véhicule est fixé en fonction de la « loi de roulage », c'est-à-dire selon le kilométrage que le véhicule est supposé parcourir pendant la durée du contrat. Au cours des confinements successifs en 2020, les voitures de fonction ont été

immobilisés entraînant de facto la modification du kilométrage initialement estimé. Il était donc nécessaire de renégocier les loyers pour éviter de continuer à verser les loyers aux mêmes montants. Les loyers ont ainsi été ajustés à compter de l'année 2021. Cet ajustement a eu un impact direct sur le montant du loyer et par conséquent sur l'avantage en nature visible sur le bulletin de paie. La régularisation a été faite au cours de l'année 2020 avec un effet rétroactif. Dans 75% des cas le montant de l'avantage en nature a diminué.

Bernard PERRET

Cette corrélation a-t-elle été expliquée et transmise à chaque itinérant ?

Julien SIMON

Non, l'information n'a pas été communiquée aux intéressés. En règle générale, en cas de régularisation en cours d'année, cette pratique est naturellement effectuée sur les bulletins de salaire, sans qu'une information soit communiquée aux intéressés.

Thierry RAULIN

Néanmoins, nous pourrions préparer une note détaillant la manière dont est calculé l'avantage en nature.

Bernard PERRET

Maintenant que l'itinérance est normalisée, quel sera le montant de cet avantage ? Sera-t-il calculé selon la base récemment négociée ou selon la précédente ?

Julien SIMON

Il sera établi selon la base renégociée récemment. Si des modifications doivent s'opérer, elles ne seront que ponctuelles, selon le nombre de kilomètres supérieur ou inférieur réalisé par le salarié.

Jean-François CLAVERIE

Si je comprends bien, en 2020, les contrats ont été rallongés, car peu de salariés conduisaient.

Julien SIMON

Oui, cette mesure a fait partie de la négociation.

Julien SIMON quitte la séance.

XIII. Point sur le projet « TGF 2024 » : à ce jour, nous avons pris acte de ce qui peut être sauvé, mais, dans trois ans, quel sera l'impact sur les autres services qui composent JCDecaux ?

Thierry RAULIN

Nous avons déjà répondu à ce point lors de la présentation du projet TGF. Nous avons évoqué l'impact sur l'emploi d'afficheur-colle, ainsi que certains impacts localisés qui pouvaient apparaître si un marché est perdu. Ces cas entrent dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise.

XIV. Point sur la réunion CSSCT du 15 septembre 2021

Christophe L'AFFETER

Voici la synthèse de nos rapports :

- Le port du masque reste obligatoire, même si la contagion est qualifiée de très faible ;
- La CSSCT doit être informée des accidents « graves » ;
- Des mesures ont été ordonnées concernant la dangerosité de l'antenne de Maurepas ;

- Une diminution des accidents avec et sans jour d'arrêt est à noter ;
- Le taux de cas de Covid-19 reste bas, soit cinq par semaine ;
- La Direction a confirmé qu'aller se faire vacciner pendant ses heures de travail, moyennant justificatif, n'avait pas d'incidence sur la rémunération ;
- Les nouveaux essuie-mains seront posés fin septembre 2020, bien que toujours composés de tissus.

Nous avons également évoqué le problème des chariots fortement abîmés dans les navettes. La Direction a indiqué que les sites centraux s'occupent de leur réparation dans toutes les régions. De plus, lors de la formation électrique, l'instructeur nous a informés que la visière de protection électrique n'était pas conforme aux normes, ainsi il ne pouvait pas accorder la validation des formations électriques. La Direction et Madame DURET vont étudier cette problématique liée au fournisseur. Du reste, concernant les PTI, Madame ROULY fait état des besoins des différents sites afin d'acheter le matériel adapté. Elle est en retour d'information et va statuer.

VI. Point à date sur la mise en œuvre de la RCC au sein de l'UES JCDecaux

Ce point est reporté.

XV. Information et consultation du CSE sur les activités sociales et culturelles

Marc AUGUSTYN

Je vous informe que l'établissement du bilan des locations du camping, pour la saison 2021, est désormais clos, du fait que nous n'avons plus de subventions sur celui-ci. Pour être précis, une partie est subventionnée, et l'autre non. Pour résumer, nous avons dépensé pratiquement 200 000 euros pour cette activité, soit une contribution du CSE de 116 022 euros pour 83 351,85 euros de subventions. Le budget initial, de 70 000 euros, a été dépassé de peu. Cependant, aucune incidence n'est à souligner sur le budget annuel puisqu'une forte diminution est constatée sur les activités de théâtre, de parcs de loisirs et de cinéma. Si nous ajoutons les cinq locations supplémentaires pour lesquelles il n'y a pas eu de subventions, nous comptons 181 salariés en ayant bénéficié, pour 219 semaines de location au total.

Par ailleurs, nous nous interrogeons quant à la saison 2022 sur la meilleure façon de répartir plus équitablement le budget, puisque la première semaine est à - 50 % avec la subvention du CSE. Qui plus est, cette subvention est cumulable avec les chèques-vacances, ce qui signifie que nous pouvons arriver à des subventions allant de 700 à 1 000 euros pour un salarié qui prend deux semaines, la seconde étant minorée à - 15 ou - 20 %. Un débat sera organisé afin de statuer sur le prévisionnel pour 2022.

Concernant les chèques de Noël, les salariés pourront choisir entre le billet électronique ou la version papier. Nous pourrions réaliser la communication *via* un publipostage avec toutes les adresses de courriel de notre base.

Dans notre projet de communication, nous expliquons que les membres du CSE font évoluer les bons-cadeaux, et que nous proposons cette année de recevoir les chèques-cadeaux pour les enfants et les adultes sous forme dématérialisée. Nous proposons une tournure telle que : « *Vous recevrez, par courriel ou par courrier remis en main propre...* », dont le principe est de recevoir les identifiants et les instructions pour se connecter.

La résolution que nous proposons ne concerne que le second point.

Thierry RAULIN

La dématérialisation pourrait entraîner une révision à la baisse des 300 heures octroyées au CSE,

notamment pour la distribution des chèques-vacances, des bons de rentrée et des bons-cadeaux de fin d'année.

Alexandre RAMON

Non, car nous distribuerions alors des documents aux salariés. Nous souhaitons en effet maintenir le lien social avec chacun d'entre eux.

Le CSE approuve la délibération sur la possibilité de numérisation des chèques-vacances à la majorité (13 voix favorables, 2 voix défavorables.)

La séance extraordinaire est levée à 17 heures 56.

Christophe L'AFFETER

Secrétaire de séance du CSE de l'UES
JCDecaux



